2025年3月31日

株式会社フジ・メディア・ホールディングス　取締役会　御中
株式会社フジテレビジョン　取締役会　御中

調　査　報　告　書
（公　表　版）

第三者委員会

委員長　竹内　朗

委員　五味祐子

委員　山口利昭

目次

第１章　第三者委員会による調査の概要 1
第１　第三者委員会の設置 1
第２　第三者委員会への委嘱事項 1
第３　第三者委員会の構成 1
第４　第三者委員会の独立性と専門性 2
第５　第三者委員会の調査 3
１　第三者委員会の開催 3
２　調査期間 3
３　調査対象期間 4
４　調査手法 4
第６　留意事項 5
第７　調査報告書（公表版）の作成要領と関係者への配慮 6
第２章　当社等の概要 7
第１　企業概要 7
１　沿革 7
２　会社情報 7
第２　事業概要 7
第３　当社の組織体制 9
１　FMH の組織体制 9
２　FMH のコーポレートガバナンスの概要 10
３　CX の組織体制 14
４　CX の会議体の構成 14
５　当社のコンプライアンス・リスクに関する内部統制の概要 15
第４　フジサンケイグループの体制等 16
１　概要 16
２　フジサンケイグループの運営と活動 17
第３章　本事案について 18
第１　本事案の関係者 18
１　本事案の当事者 18
２　CX 側関係者 19
第２　本事案に至る経緯 20

１　女性ＡとＢ氏との接点 20
２　外資系ホテルαでの会合への参加 21
(1)　女性Ａがスイートルームの会に参加するまで 21
(2)　当日の様子 21
３　食事会等 21
４　BBQの会 22
(1)　中居氏の誘いと参加者の選定 22
(2)　当日の様子 23
(3)　すし店 24
第３　本事案の事実関係 24
１　中居氏による女性Ａの呼び出し 25
２　本事案に関する認定 26
(1)　調査の限界（守秘義務）と本調査報告書への記載の限界（プライバシーの尊重） 26
(2)　本事案についての当委員会の認定 26
第４　本事案発生後から週刊文春報道までのCXの対応 28
１　女性Ａの被害申告とアナウンス室の初期対応 28
(1)　産業医への被害相談と医療・心理支援 28
(2)　女性Ａによるアナウンス室への報告 28
(3)　産業医との協議とアナウンス室の対応方針 29
(4)　女性Ａの病状推移と入院 30
２　編成制作局長・人事局長への報告とその後の経過 30
(1)　経営上層部への報告 30
(2)　Ｇ編成制作局長への報告 31
(3)　Ｈ人事局長への報告 32
(4)　Ｅ氏から産業医らへの報告 32
３　中居氏からＢ氏らへの相談 33
(1)　中居氏からの相談 33
(2)　見舞金の運搬 34
(3)　中居氏からＢ氏へのその後の相談 36
４　入院後の女性Ａの状況とＦ氏の対応 37

(1)　女性Aとのコミュニケーション......37
(2)　女性Aの病状推移と会社の対応......37
5　港社長への報告後の経過......38
(1)　G編成制作局長から大多専務、港社長への報告と本事案に対する認識......38
(2)　港社長による対応方針の決定と指示......39
(3)　B氏、J氏からG氏への報告......41
(4)　中居氏出演番組についての検討......42
6　女性Aの退院と番組からの降板......43
(1)　退院・自宅療養......43
(2)　2023年10月の番組改編と「戻る場所（番組）」......44
(3)　女性Aによる対外発信......44
7　示談の交渉と成立......45
(1)　B氏による弁護士紹介......45
(2)　K弁護士とCXとの取引関係......46
(3)　示談の成立......46
8　中居氏の出演継続......47
(1)　2024年4月改編に向けた中居氏の出演継続についての検討......47
(2)　「だれかtoなかい」への改名と中居氏の出演継続......47
9　女性AのCX退職......49
(1)　退職への経緯......49
(2)　退職の申出......49
10　中居氏番組継続の検討......50
(1)　「だれかtoなかい」の終了決定......50
(2)　単発起用番組について......51
11　退職後の中居氏とB氏とのやりとり......51
第5　総括......51
1　本事案について......51
(1)　はじめに......51
(2)　本事案に対する評価......52
2　本事案へのCXの対応に対する評価......54
(1)　初期対応......54

(2)　港社長、大多氏、G 氏の対応 54
3　中居氏の利益のためとみられる行動 60
(1)　中居氏の依頼を受けた B 氏の行為（見舞金の運搬） 60
(2)　中居氏のために CX バラエティ部門の弁護士を紹介 60
(3)　G 氏らの容認 60
(4)　小括 61
4　結論 61
第４章　本事案報道への対応について 62
第１　週刊誌報道前及び報道開始後の経緯 62
1　週刊誌報道前の対応状況 62
(1)　現場での噂の広がり 62
(2)　情報共有のための打合せ 62
(3)　弁護士への相談とその後の対応 63
(4)　2024 年 10 月下旬以降の対応責任者について 64
2　週刊誌からの取材への対応と報道の開始 65
(1)　女性 A に対する記者からの問合せ 65
(2)　2024 年 12 月 13 日のスポーツニッポンからの質問状 65
(3)　B 氏と中居氏との連携の状況 66
(4)　2024 年 12 月 16 日の CX での対応状況 67
(5)　2024 年 12 月 18 日以後の状況（女性セブンの第一報記事後） 68
(6)　2024 年 12 月 23 日以後の状況（週刊文春第一弾記事） 69
3　12 月 27 日の CX ホームページ（HP）でのリリース 72
(1)　HP リリース発表を決定するまでの経緯 72
(2)　HP リリースの文案作成及び確認 74
(3)　中居氏その他関係者に対するヒアリングの実施 74
(4)　HP リリースの決定・発表 76
4　週刊文春第二弾記事に関する質問とその対応 77
第２　2 回の記者会見と第三者委員会設置の経緯 78
1　第三者による調査の検討と第 1 回記者会見の準備状況 78
(1)　2025 年 1 月 8 日から同月 13 日までの CX の動き 78
(2)　2025 年 1 月 14 日の CX の動き（記者会見実施への調整） 82

(3) 2025年1月15日のCXの動き（記者会見実施日の決定）........................ 83
(4) 2025年1月16日のCXの動き 84
2 第1回記者会見（2025年1月17日） 86
(1) 記者会見の方式についての社内からの意見 86
(2) 記者会見の様子 86
(3) 港社長からのCXでの報道内容についてクレーム 89
3 第2回記者会見までの準備状況 89
(1) 1月18日の動き（1回目記者会見への反応を受けて） 90
(2) 1月19日から20日の動き 90
(3) 1月21日から22日の動き（第三者委員会設置の常務会承認まで） 91
(4) 1月23日の動き（社員説明会の実施） 92
(5) 1月24日の動き 93
(6) 1月25日・26日の動き 94
4 第2回記者会見とその後の動き 94
(1) 清水社長の就任 94
(2) 2回目の記者会見 94
(3) 1月30日の清水社長から社員全員に対するメール 95
5 スポンサーによるCM差替えの状況 97
6 本事案に対する視聴者からの意見 98
第3 第三者委員会設置後の経緯 99
1 経営刷新小委員会 99
(1) 構成員 99
(2) 検討事項 99
2 再生・改革プロジェクト本部 103
3 報道局検証番組 108
第4 総括 108
1 報道前における思慮の浅い危機管理 108
(1) 初動調査の遅れ 108
(2) 危機への認識の甘さ・責任者不在の無責任体制 108
(3) 事前調査・専門家からの助言の欠如 109
2 2024年12月27日HPリリースまでの問題点 109

(1)　報道対策チームの対応状況について......110
(2)　HP リリースの問題点......110
3　第 1 回記者会見の失敗......111
(1)　失敗の原因......111
(2)　事実究明が未了であったこと......111
(3)　社会一般における人権意識との大きなズレ......112
(4)　会見の形式の問題......112
(5)　第三者委員会の設置を早期決断できなかった点について......113
(6)　第 2 回記者会見について......113
4　危機が現実化した後の FMH、CX の対応......113
第５章　類似事案について......115
第１　類似事案の調査範囲......115
第２　類似事案の調査手法......115
1　役職員アンケート（第 1 回）......115
2　役職員向けホットライン......116
3　社外関係者向けホットライン......117
4　アナウンサーヒアリング......117
第３　類似事案の調査結果......118
1　役職員アンケート（第 1 回）の結果......118
(1)　質問 1．取引先との会合の参加前について......118
(2)　質問 2．取引先との会合の参加時について......122
(3)　質問 3．取引先との会合の参加後について......126
(4)　質問 4．取材活動について......129
(5)　小括......132
2　役職員向けホットラインの結果......133
(1)　情報及び意見のカテゴリ......133
(2)　情報及び意見の概要......134
(3)　小括......135
3　社外関係者向けホットラインの結果......136
(1)　情報提供者の属性......136
(2)　ハラスメント被害......136

(3)　相談への CX の対応 139
(4)　小括 139
4　アナウンサーヒアリングの結果 139
(1)　採用時の不適切な質問の有無 140
(2)　アナウンサーの私生活への介入 140
(3)　アナウンサーの番組出演に関する不安・プレッシャー 141
5　アンケート・ホットラインに関連するヒアリングの結果 141
(1)　ハラスメント被害について 142
(2)　会食・飲み会への参加について 142
(3)　その他 143
第４　重要な類似事案に関する事実関係 143
1　重要な類似事案① 143
(1)　スイートルームの会が開催された経緯 143
(2)　当日の様子 144
(3)　中居氏によるスタッフへの退室の働き掛け 144
(4)　スタッフ退室後の様子 145
(5)　飲み会の終了 146
(6)　当委員会の評価 147
2　重要な類似事案② 148
(1)　女性社員の供述する事実経緯 148
(2)　当委員会の評価 149
第５　重要な社内ハラスメント事案に関する事実関係 150
1　重要な社内ハラスメント事案① 150
2　重要な社内ハラスメント事案② 150
(1)　調査の経緯 150
(2)　事案の概要 150
(3)　本件ハラスメント行為 151
(4)　CX による対応 151
(5)　当委員会の評価 158
3　重要な社内ハラスメント事案③ 159
4　重要な社内ハラスメント事案④ 160

(1)　調査の経緯 160
(2)　事案の概要 160
(3)　バラエティ制作部（当時）内での対応の状況 160
(4)　コンプライアンス社内相談窓口への通報と調査 161
(5)　b 氏への処分 162
(6)　当委員会の評価 163
第６　本事案の関係者４名が関係する会合 165
１　芸能プロダクションとの会合 165
２　港社長が関係する会合 166
３　大多氏が関係する会合 167
４　G 氏が関係する会合 168
５　B 氏が関係する会合 168
第７　総括 168
１　CX における不適切な会合の実態 168
(1)　取引先との不適切な会合の意義 168
(2)　①社員の性別・年齢・容姿などに着目して会合に呼ぶこと（会合の前） 169
(3)　②社員のセクハラ被害を黙認・助長すること（会合の最中） 171
(4)　当委員会の評価 172
２　CX におけるハラスメントの実態及びこれに対する対応の問題点 172
(1)　ハラスメントの実態 172
(2)　ハラスメントに対する CX の対応 173
(3)　当委員会の評価 175
第６章　人権尊重の観点からの検証 176
第１　取引先が生じさせる人権問題への調査や取組みの必要性 176
１　企業に求められる人権尊重の取組みの内容と対象 177
２　取引関係を通じて求められる人権の取組み 178
第２　CX における性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害のリスクの重大性 178
１　性的暴力・ハラスメントは深刻な人権侵害である 178
(1)　性的暴力・ハラスメントは様々な人権への悪影響を生じさせる 178
(2)　性的暴力・ハラスメントは安全で健康的な職場環境の侵害にもなり得る 179
２　CX の職場では性的暴力・ハラスメントが発生する可能性が高かった 179

(1)　日本のメディア業界全体の性的暴力・ハラスメントリスクの高さと構造的要因 179
(2)　当社内及び取引先における性的暴力・ハラスメントの発生リスクの高さ 180
3　女性アナウンサーが置かれた脆弱な立場 181
(1)　番組起用のプレッシャーと権力格差 181
(2)　取引先との会合への参加の要請 181
(3)　アナウンサーの安全かつ健康的な労働環境を確保するための措置の不足 182
4　小括 182
第3　重大な人権侵害のリスクを「助長」していたと評価される可能性 182
1　人権侵害のリスクとの関連性 182
2　人権侵害のリスクを「助長」していた可能性が認められること 183
(1)　性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合のリスク 183
(2)　人権侵害のリスクを予見できた可能性は否定できないこと 183
(3)　人権侵害のリスクを減少させるための取組みが不十分であったこと 184
3　小括 184
第4　人権侵害リスクの防止・対応が不十分であったこと 184
1　人権方針の策定 185
2　人権方針の実施体制 185
3　人権方針の社内での浸透状況 186
4　人権デュー・ディリジェンスの実施 186
(1)　性的暴力・ハラスメントなど重大な人権侵害リスクに関する調査・対応の不足 186
(2)　取引先による人権侵害のリスクに関する調査・対応の不足 187
5　小括 188
第5　人権救済メカニズムの整備が不十分であったこと 188
1　企業に求められる人権救済メカニズムの実効性の基準と内容 188
2　人権救済メカニズムからみた本事案の対応 190
(1)　CX が性暴力による人権侵害を「助長」していた可能性もあること 190
(2)　実効的な人権救済メカニズムとはかけ離れたものであったこと 191
3　CX における人権救済に関する相談・通報体制の実効性の欠如 193
(1)　相談窓口とハラスメント事案対応に対する信頼性の欠如 194
(2)　人権救済の観点からのハラスメント事案への不適切な対応 194

(3)　コンプライアンス相談窓口等の内部通報窓口……195
(4)　人事局のハラスメント相談……196
(5)　小括……196
第６　ジェンダーギャップと人権意識の欠如……196
１　女性役員・女性管理職に関するジェンダーギャップ……197
２　ジェンダーギャップ、ジェンダーバイアスの存在……198
(1)　役職員アンケート（第２回）の結果……198
(2)　当委員会のヒアリングで聞かれた声……200
３　ハラスメントなど人権問題に対する意識が低い傾向……201
４　小括……202
第７　総括……202
１　取引先による重大な人権侵害のリスクを「助長」した会合等の慣行……202
２　人権尊重に関する体制・取組みの不十分性……203
３　実効的な人権救済メカニズムの欠如……203
４　背景としてのジェンダーギャップや男性優位構造の存在……204
第７章　内部統制・コーポレートガバナンスの状況……205
第１　性的暴力・ハラスメントという人権問題が当社の経営に与える影響……205
１　性的暴力・ハラスメントという人権侵害発生のリスク……205
(1)　性的暴力・ハラスメントの発生可能性……205
(2)　アナウンサーの立場の脆弱性……205
２　当社経営に与える重大な影響……206
(1)　ステークホルダーからの信頼喪失と取引停止……206
(2)　人的資本の毀損……207
(3)　法令違反・法的責任の発生……207
第２　性的暴力・ハラスメントに関わる経営上のリスクの管理状況……208
１　人権尊重に関する取組状況と問題点……208
２　過去の人権に関わるリスク事象への対応に関する問題点……209
(1)　テラスハウス問題……209
(2)　旧ジャニーズ事務所問題……212
(3)　松本人志氏問題……215
３　人的資本の観点からの取組……216
(1)　職場環境アンケート……216

(2) ハラスメント防止規程 219
(3) アナウンサーが同席する会合でのリスクが認識されていないこと 219
4 コンプライアンス・リスク管理体制 220
(1) リスクチェックシート 220
(2) コンプライアンス等管理規程に基づくリスク事象の報告義務 221
(3) 「一般コンプライアンス」と「放送コンプライアンス」の概念 222
(4) グループコンプライアンス・リスク管理 224
(5) 内部通報窓口等の相談・通報窓口 224
(6) 内部監査 226
5 再生・改革プロジェクト本部の取組みへの評価 226
6 小括 227
(1) 内部統制上の不備 227
(2) 内部統制上の不備の背景 228
第3 国葬儀特番について 228
第4 コーポレートガバナンスの状況 229
1 人権への取組みに対する取締役会の体制構築・運用モニタリング状況 229
(1) 人権への取組み状況 229
(2) 人権問題に関する認識、人権感覚、対応の誠実性の欠如 230
(3) 現に発生した人権侵害問題に対する不適切な対応 231
(4) 人権問題に関するコミットメントの不足 231
2 内部統制構築・運用のモニタリング状況 232
(1) モニタリング状況 232
(2) 取締役会による内部統制構築・運用の不備の放置 232
3 本事案に関する取締役会の対応状況 233
(1) 取締役会の対応状況 233
(2) 社外取締役の対応 233
(3) 評価 234
4 経営刷新小委員会の活動状況 235
(1) 発足後の活動 235
(2) 評価 235
5 役員指名ガバナンス 235

(1) 指名方針 235
(2) 指名の実際 236
(3) 評価 237
6 役員報酬ガバナンス 237
(1) 報酬の方針 237
(2) 報酬の実際 237
(3) 評価 239
7 監査役会・監査等委員会の活動状況 239
(1) 組織 239
(2) 監査活動 239
(3) FMH 監査等委員・CX 監査役の選任 240
(4) 報酬の決定 240
(5) 評価 240
8 FMH による CX の管理の状況 241
(1) FMH の子会社管理体制とモニタリング状況 241
(2) 評価 242
9 フジサンケイグループについて 242
10 経営諮問委員会の活動状況 243
11 小括 244
第５ FMH と機関投資家とのエンゲージメントの状況 244
１ FMH と機関投資家とのエンゲージメントの概要 244
２ 本事案の報道前のエンゲージメントの状況 244
３ 本事案の報道後のエンゲージメントの状況 245
４ 小括 246
第６ 役職員アンケート（第２回） 246
１ 役職員アンケート（第２回）の実施概要 246
２ 役職員アンケートの結果の概要 247
(1) 質問 1（役職員からのハラスメントについて） 247
(2) 質問 2（取引先・取材先からのカスハラについて） 248
(3) 質問 3（人事権の行使について） 249
(4) 質問 4（人権方針及びコンプライアンス意識・体制・活動について） 249

(5)　質問 5（企業文化・組織風土について） 250
(6)　質問 6（経営体制について）の回答結果 251
(7)　質問 7（経営方針・ビジョンについて）の回答結果 252
(8)　質問 8（自由記載欄）について 252
3　役職員アンケート（第 2 回）の小括 252
第 8 章　原因分析 254
第 1　前章までに述べた調査結果の整理 254
第 2　CX の人権意識について 254
1　ステークホルダーの離反を招いた当社経営陣の人権意識とのギャップ 254
2　CX の人権意識を映し出す「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」 255
3　人権意識の低い企業体質が生み出す「外部不経済」と「人的資本の毀損」 256
4　旧ジャニーズ事務所性加害問題との比較 256
第 3　CX 役員の意思決定、組織風土、ガバナンスについて 258
1　「原局主義」の独善的判断で前に進める行動様式 258
2　「思慮の浅さ」「集団浅慮」を生む組織の同質性・閉鎖性・硬直性 259
3　「××階」というブラックボックスにおける意思決定 260
4　日枝氏の経営責任について 260
第 9 章　再発防止に向けた提言 262
第 1　ライツホルダー視点での人権侵害の被害者への対応 262
1　本事案の被害女性に対し真摯に謝罪し、対話を始めること 262
2　被害者の心情に真摯に向き合い、被害を救済し、二次被害から守り抜くこと 262
3　二次被害を防ぐため、本調査報告書（実名版）を厳重に情報管理すること 263
第 2　人権尊重を基軸に据えた事業と経営の体制構築 263
1　真に人権尊重に資する 3 つの取組を迅速に進めること 263
2　ハラスメントという重要な人権問題に関するリスク管理体制を見直すこと 264
3　取引先・取材先からのハラスメント（カスハラ）に対応する体制を構築すること 264
4　人材の多様性（ダイバーシティ）の確保 265
第 3　取締役会及び監査等委員会・監査役のコーポレートガバナンス機能の強化 265
1　2025 年 6 月の定時株主総会に向けて役員指名ガバナンスを機能させること 265
2　2025 年 6 月以降にガバナンス機能を強化すること 265
第 4　メディア・エンターテインメント業界全体で協働すること 266
結　語 267
別紙 1 268

本調査報告書において用いる主な略語は以下のとおりである。なお、CX の役職員又は元役職員らについては、特に断りなく、現在の立場・役職とは関係なく、文脈に従って、過去の CX での立場・役職等を付して呼称する場合がある。

略語	用語
FMH	株式会社フジ・メディア・ホールディングス
CX	株式会社フジテレビジョン
当社	FMH 及び CX の双方の総称を指す
当委員会	本事案に関連した 2024 年 12 月以降の一連の報道を受けて、2025 年 1 月 23 日開催の当社の臨時取締役会において設置が決議された第三者委員会
再生・改革 PJ	2025 年 2 月 6 日に設置が決定された、清水氏を本部長とする「再生・改革プロジェクト本部」
本調査報告書	当委員会が FMH 及び CX へ提出する、この報告書（当社代表取締役に提出する実名版のほか、公表版、要約版も含む）
本事案	2023 年 6 月に中居正広氏と女性 A との間で生じた性暴力事案
類似事案	本事案と類似する事案
BBQ の会	本事案に先だって 2023 年 5 月に中居氏所有マンションで開催され、中居氏、B 氏、女性 A らが参加したバーベキューパーティー
スイートルームの会	2021 年 12 月に、外資系ホテルαのスイートルームにて開催され、タレント U 氏、中居氏、B 氏のほか、女性アナウンサーなどが参加した飲み会
有力な番組出演者	CX の番組に出演中、又は過去に出演したことのあるアーティスト、俳優、タレントなどのうち、CX としてキャスティング上又は番組制作上重要な立場を占めていると推定される者をいう。なお、「有力な番組出演者●」としてアルファベットを振るなどして特定している人物と、その他で「有力な番組出演者」とだけ記載されている人物とは別人物となる。
セクハラ	セクシュアルハラスメントのこと その定義、判断基準については厚生労働省が公表している「職場におけるハラスメント対策パンフレット」に従う
パワハラ	パワーハラスメントのこと その定義、判断基準については厚生労働省が公表している「職場におけるハラスメント対策パンフレット」に従う
カスハラ	カスタマーハラスメントのこと その定義については厚生労働省が公表している「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」による
役職員アンケート（第 1 回）	2025 年 1 月 27 日時点で当社に在籍中の全ての役職員（社外役員を除く）を対象として、2025 年 2 月 3 日に当委員会が行ったアンケート
役職員アンケート（第 2 回）	2025 年 1 月 27 日時点で当社に在籍中の全ての役職員（社外役員を除く）を対象として、2025 年 3 月 3 日に当委員会が行っ

	たアンケート
社外関係者向けホットライン	2025年2月10日に類似事案の有無等を調査することを目的として当委員会が設置したホットライン
第1回記者会見	CXが2025年1月17日に本事案に関連して設けた1回目の記者会見
第2回記者会見	CXが2025年1月27日に本事案に関連して設けた2回目の記者会見
国連指導原則	2011年に国際連合人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」
人権尊重ガイドライン	2022年9月に日本政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
【本事案及びCXにおける本事案の対応についての関係者】	
女性A	本事案に関する被害者
中居氏	中居正広（タレント）
B氏	B氏（CX人事局付、元CX編成総局編成局編成戦略センター室長兼編成部長）
C医師	CXの産業医であるC医師
D医師	CX健康相談室の担当医師（心療内科）であるD医師
E氏	E氏（CX事業局長・元アナウンス室長）
F氏	F氏（CX編成総局編成局アナウンス室部長）
G氏	G氏（CX執行役員・編成総局編成局長）
大多専務／大多氏	大多亮（元CX専務取締役）
港社長／港氏	港浩一（元CX代表取締役社長・元FMH取締役）
矢延専務／矢延氏	矢延隆生（元CX専務取締役）
H氏	H氏（CX人事局長）
I氏	I氏（CX編成総局編成局局次長兼アナウンス室長）
J氏	J氏（CX編成総局編成局編成戦略センター編成部企画戦略統括担当部長）
K弁護士	K弁護士
【報道対策チーム】	
報道対策チーム	本事案に関する報道が行われる想定が強くなった後、2024年12月13日以降にCX内で一連の報道への対策を主導したメンバー
L氏	L氏（CXコンプライアンス推進室長）
M氏	M氏（CX執行役員・広報局長）
N氏	N氏（CX広報局企業広報部長）
O氏	O氏（CX編成総局編成局局次長統括配信･SHIP戦略･コンプライアンス担当）
P氏	P氏（CX編成総局編成局局次長統括編成戦略センター・SHIP戦略担当）
【その他のFMH、CXの取締役・元取締役】	
日枝氏	日枝久（当社取締役相談役、元CX代表取締役社長・会長、元

	FMH 代表取締役会長）
金光社長／金光氏	金光修（CX 取締役、FMH 代表取締役社長）
清水社長／清水氏	清水賢治（CX 代表取締役社長、FMH 専務取締役）
嘉納会長／嘉納氏	嘉納修治（元 CX 代表取締役会長、元 FMH 代表取締役会長）
遠藤副会長／遠藤氏	遠藤龍之介（CX 取締役副会長）
川島専務／川島氏	川島徳之（CX 専務取締役）
小林専務／小林氏	小林毅（CX 専務取締役）
石原常務／石原氏	石原正人（CX 常務取締役）
犬竹常務／犬竹氏	犬竹紳晃（CX 常務取締役）
皆川氏	皆川知行（FMH 取締役）
反町取締役／反町氏	反町理（CX 取締役・ニュース総局報道局解説委員長）
尾上監査役／尾上氏	尾上規喜（CX 監査役、FMH 取締役（常勤監査等委員））
岸本元専務／岸本氏	岸本一朗（元 CX 専務取締役、元 FMH 取締役）
宮内氏	宮内正喜（元当社代表取締役社長・会長）
【その他関係者】	
Q 氏	女性アナウンサー
R 氏	女性アナウンサー
S 氏	女性アナウンサー
b 氏	b 氏（CX 社員、編成総局編成局勤務）
a 氏	a 氏（CX 社員、編成総局バラエティ制作局勤務）
i 氏	i 氏（CX 社員、編成総局バラエティ制作局勤務）
j 氏	j 氏（CX 社員、編成総局編成局勤務）
r 弁護士	CX がグループ人権方針の策定や HP リリース及びその後の対応などを相談した外部弁護士
民放連	一般社団法人日本民間放送連盟
民放労連	日本民間放送労働組合連合会

第１章　第三者委員会による調査の概要

第１　第三者委員会の設置

2023 年 6 月に株式会社フジテレビジョン（以下「CX」という）の番組の出演タレントと女性との間で生じた事案（以下「本事案」という）に関連した 2024 年 12 月以降の一連の報道を受けて、2025 年 1 月 23 日開催の株式会社フジ・メディア・ホールディングス（以下「FMH」といい、FMH と CX を合わせて以下「当社」という）及び CX の臨時取締役会において、第三者委員会（以下「当委員会」という）の設置が決議され、同日に FMH が適時開示を行った。

当委員会の設置目的は、本事案に関する事実関係及び当社の事後対応やグループガバナンスの有効性を客観的かつ独立した立場から調査・検証すること、調査結果を踏まえた原因分析及び再発防止に向けた提言を行うことである。

第２　第三者委員会への委嘱事項

当委員会への調査委嘱事項は、次の 6 点である。

(1)　本事案への当社の関わり
(2)　本事案と類似する事案の有無
(3)　当社が本事案を認識してから現在までの当社の事後対応
(4)　当社の内部統制・グループガバナンス・人権への取組み
(5)　判明した問題に関する原因分析、再発防止に向けた提言
(6)　その他第三者委員会が必要と認めた事項

第３　第三者委員会の構成

当委員会は、次の 3 名の委員から構成される[1]。

委員長　:　竹内　　朗（弁護士・公認不正検査士、プロアクト法律事務所）
委員　　:　五味　祐子（弁護士、国広総合法律事務所）
委員　　:　山口　利昭（弁護士・公認不正検査士、山口利昭法律事務所）

当委員会は、調査担当弁護士として次の者を起用し、調査業務に従事させた。

主任調査担当弁護士　:　渡邉宙志（プロアクト法律事務所）
山口亮子（三浦法律事務所）
池永朝昭（プロアクト法律事務所）
高橋大祐（真和総合法律事務所）

[1] 第三者委員会の設置当初に委員であった寺田昌弘氏は、2025 年 3 月 3 日に辞任し、翌 4 日に山口委員が就任した。

小林美奈（弁護士法人 ANSWERZ）

調査担当弁護士　：　徳山佳祐、田中伸英、岩渕恵理、田畑瑠巳、神田詠守、中島永祥（プロアクト法律事務所）
牧野輝暁、上村彩（国広総合法律事務所）
間瀬まゆ子、小松慶子、迫野馨恵、加藤佑子、後藤徹也、齋藤亮太、菅原裕人、髙橋宗鷹、金井悠太、榮村将太（三浦法律事務所）

また、当委員会は、デジタルフォレンジック専門業者として株式会社 foxcale を起用し、デジタルデータの保全・解析業務に従事させた。

当委員会は、調査を補助するための当社側の調査事務局として 3 名の社員を指名し、当社の役職員との間に厳格な情報隔壁を設け、守秘の誓約書を差し入れさせ、補助業務に従事させた。

第４　第三者委員会の独立性と専門性

当委員会は、日本弁護士連合会が 2010 年 7 月 15 日に策定（同年 12 月 17 日に改訂）した「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠するものである。同ガイドラインは、第三者委員会について、「企業等から独立した委員のみをもって構成され、徹底した調査を実施した上で、専門家としての知見と経験に基づいて原因を分析し、必要に応じて具体的な再発防止策等を提言するタイプの委員会である。すなわち、経営者等自身のためではなく、すべてのステークホルダーのために調査を実施し、それを対外公表することで、最終的には企業等の信頼と持続可能性を回復することを目的とするのが、この第三者委員会の使命である。」としている。

当委員会の委員、調査担当弁護士、デジタルフォレンジック専門業者は、いずれも当社との間に利害関係を有していない。

当委員会の委員は、いずれも過去に不正調査や調査委員会の経験が豊富で、社外役員を歴任して内部統制・ガバナンスを監督する経験も有しており、専門性を備えている。

また、主任調査担当弁護士のうち高橋大祐及び小林美奈は、いずれもビジネスと人権ロイヤーズ・ネットワーク（BHR Lawyers）の運営委員を務め、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の共同代表理事及びリーガルマネジャーを務めており、いずれも 2024 年 6 月 4 日に開催された責任ある企業行動のための対話救済フォーラム 2024（第 2 回）において、「エンターテイメント・メディア業界における性的暴力・ハラスメント問題の理解と対話救済メカニズムの強化－旧ジャニーズ事務所問題を契機として」と題するプレゼンテーションを行うなど、ビジネスと人権に関する専門性を備えている。

当委員会の調査及び本調査報告書の作成にあたっては、被害者保護・支援の観点から、公認心理師及び臨床心理士である鶴田信子氏から助言を得た。同氏は、東京医科歯科大学難治疾患研究所にて技術補佐員として PTSD に対する持続エクスポージャー療法（PE 療法）の治療効果研究に携わり、現在はペンシルバニア大学不安治療研究センター（CTSA）

の認定 PE 療法スーパーバイザーとして同療法の普及や育成にあたっている。民間の被害者支援団体において被害者支援に携わる一方で、精神科クリニックなどで臨床を行っている。

また、当委員会は、調査を実施する中で、被害を受けた調査対象者に対する心理的支援が必要であると判断した。そこで、2025 年 2 月 26 日以降、一般社団法人東京公認心理師協会と連携し、ハラスメント等の被害を申告する調査対象者のうち、希望者に対して個別対応を行うこととした。個別対応は、当委員会のヒアリングへの同行、同席及びアフターケアなど調査対象者の希望に応じた内容とし、検察庁との連携実績や事故事件発生時の緊急支援経験のある同会司法関連領域委員会の臨床心理士及び公認心理師が担当した。個別対応に要する費用は当社が全額負担している。

第５　第三者委員会の調査

１　第三者委員会の開催

当委員会は、次のとおり、調査期間中に合計 16 回の第三者委員会を開催したほか、委員間による協議を多数回実施した。

回数	開催日
第 1 回	2025 年 1 月 24 日
第 2 回	2025 年 1 月 27 日
第 3 回	2025 年 1 月 31 日
第 4 回	2025 年 2 月 6 日
第 5 回	2025 年 2 月 14 日
第 6 回	2025 年 2 月 20 日
第 7 回	2025 年 3 月 2 日
第 8 回	2025 年 3 月 7 日
第 9 回	2025 年 3 月 14 日
第 10 回	3025 年 3 月 15 日
第 11 回	2025 年 3 月 20 日
第 12 回	2025 年 3 月 24 日
第 13 回	2025 年 3 月 25 日
第 14 回	2025 年 3 月 27 日
第 15 回	2025 年 3 月 29 日
第 16 回	2025 年 3 月 30 日

２　調査期間

当委員会の調査期間は、2025 年 1 月 23 日から同年 3 月 30 日までである。

3　調査対象期間

当委員会の調査対象期間は、2016年4月1日から2025年3月26日までとした。

調査対象期間の始期を 2016 年 4 月 1 日とした理由は、同日に当社における現行の情報管理システムが導入されており、当委員会が調査対象とするそれ以前のデジタルデータの保全・解析が困難であったこと、あまりに古い情報については事実関係の調査が困難であり、当社が現在抱える問題との関連性も低いと判断されたことによる。

4　調査手法

当委員会は、次のような手法で調査を実施した。

ア　客観的資料の収集・検証

当委員会は、FMH 及び CX のそれぞれから、本事案に関連する資料の提供を受けたほか、FMH 及び CX の組織図、各種社内規程、各会議体の議事録等その他当委員会が本調査のために必要であると認めた資料を幅広く収集し、その内容を精査した。

イ　関係者ヒアリング

当委員会は、調査期間中、下表に記載する者のほか、必要に応じ当社の役職員及び退職者や関係者等合計222人を対象にのべ294回のヒアリングを実施した。

	氏名	役職
1	中居正広	タレント
2	女性A	
3	B氏	CX 人事局付（元 CX 編成総局編成局編成戦略センター室長兼編成部長）
4	金光修	CX 取締役、FMH 代表取締役社長
5	清水賢治	CX 代表取締役社長、FMH 専務取締役
6	日枝久	フジサンケイグループ代表、FMH/CX 取締役相談役
7	嘉納修治	元 FMH/CX 代表取締役会長
8	港浩一	元 CX 代表取締役社長、元 FMH 取締役
9	宮内正喜	元 CX 代表取締役社長・会長
10	大多亮	関西テレビ・代表取締役社長、元 CX 専務取締役
11	岸本一朗	エフシージー総合研究所代表取締役社長、元 CX 専務取締役、元 FMH 取締役
12	皆川知行	FMH 取締役
13	遠藤龍之介	CX 取締役副会長
14	川島徳之	CX 専務取締役
15	石原正人	CX 常務取締役
16	田村敬	CX 常務取締役
17	反町理	CX 取締役

18	塚越裕爾	CX 取締役
19	柾谷美奈	FMH/CX 取締役
20	尾上規喜	FMH 取締役（常勤監査等委員）・CX 監査役
21	和賀井隆	FMH 取締役（常勤監査等委員）・CX 監査役
22	島谷能成	FMH・CX 取締役
23	齋藤清人	FMH・CX 取締役
24	熊坂隆光	FMH・CX 取締役
25	吉田真貴子	FMH・CX 取締役
26	茂木友三郎	FMH 取締役（監査等委員）・CX 監査役
27	清田瞭	FMH 取締役（監査等委員）・CX 監査役
28	伊東信一郎	FMH 取締役（監査等委員）・CX 監査役

ウ　デジタルフォレンジック調査

当委員会は、デジタルフォレンジック専門業者を起用して、デジタルフォレンジック調査を実施した。その詳細は、別紙 2 のとおりである。

エ　役職員アンケート、専用ホットライン

当委員会は、本事案と類似する事案の有無を調査するため、役職員に対するアンケート（第 1 回）を実施し、また役職員及び社外関係者向けに当委員会専用ホットラインを設置した。

当委員会は、当社の企業文化・組織風土を調査するため、役職員に対するアンケート（第 2 回）を実施し、また役職員向けに当委員会専用ホットラインを設置した。

これらの調査の詳細は後述する。

オ　各種ステークホルダーとの意見交換

当委員会は、当社を取り巻く各種ステークホルダーに対して説明責任を果たすことを意識して、調査活動の一環として各種ステークホルダーとの意見交換を実施した。

具体的には、総務省情報流通行政局、CX 労働組合、FMH 取締役会が設置した経営刷新小委員会、CX 常務会が設置した再生・改革プロジェクト本部、CX 番組審議会などである。

第 6　留意事項

当委員会は、当委員会の調査に協力することへの当社役職員の不安や懸念を払拭するため、2025 年 1 月 30 日開催の当社の取締役会において、「1．第三者委員会の調査に協力した役職員に対し、決して不利益な取扱いをしない、2．第三者委員会の調査に協力した役職員に対して不利益な取扱いをした場合、取締役会決議に違反する重大な不適切行為と認める、3．第三者委員会の調査に協力して不利益な取扱いを受けた役職員は、直ちに第三者委員会または会社に被害申告されたい」旨を決議し、その旨を当社役職員に周知しても

らった。
　しかし、当委員会は、強制的な調査権限を持たず、あくまで関係者の任意の協力を得る形で調査を実施するため、関係者の協力が得られない時は、調査が十分に実施できないこともあった。

第７　調査報告書（公表版）の作成要領と関係者への配慮

　当委員会は、第３章に述べる本事案において、性暴力が行われ、重大な人権侵害が発生したと認定した。また、類似事案においても、ハラスメントが行われたと認定した。
　当委員会は、被害者のプライバシーを含む人権を保護することを優先し、本調査報告書の公表により被害者が特定されたり、プライバシーが侵害されたり、二次被害を受けることがないよう、必要な匿名化及び被害内容の抽象化を施した。
　FMH 及び CX の役職員については、取締役・監査等委員・監査役は実名で、執行役員を含むその他の役職員は匿名で表記した。
　タレントらを含む CX の取引先については、原則として匿名で表記した。もっとも、中居正広氏（以下「中居氏」という）については、本事案の当時から著名なタレントで CX にとっても有力な番組出演者であったこと、第三者委員会の中心的な調査対象である本事案の重要な当事者であること、本事案の当事者として当社も実名を表示し、実名報道もなされていることを踏まえ、説明責任という観点も考慮して、実名で表記した。
　当委員会は、関係者や取引先の実名を記載した本調査報告書（実名版）を二部作成した。本来であれば、これを当社の取締役会に提出して取締役会メンバー全員に配付することになる。しかし、過去の報道等を見る限り、当社内の機密情報が社外に流出しているおそれがあるようにも感じられ、当委員会としては、取締役会及びその関係者から外部への情報流出も現実問題として懸念せざるを得なかった。そこで、当委員会は、これを FMH 代表取締役社長である金光修氏（以下「金光氏」又は「金光社長」という）と、CX 代表取締役社長である清水賢治氏（以下「清水氏」又は「清水社長」という）に一部ずつ交付し、厳重に保管して情報管理を徹底するとともに、今後の再発防止等の業務執行に活用することを申し入れた。

【お願い】
　FMH 及び CX の役職員、取引先、その他関係者、報道機関及びマスメディア各位においては、ハラスメント被害・人権侵害を受けた被害者に対し、詮索、特定、報復、誹謗中傷などの二次被害を与えることのないよう、特段の配慮をお願いしたい。

第２章　当社等の概要

第１　企業概要

１　沿革

CX は、1957 年 6 月、株式会社ニッポン放送と株式会社文化放送の 2 社に映画 3 社（東宝株式会社、松竹株式会社、大映株式会社）が加わり「富士テレビジョン」としてテレビ免許を申請したことが設立の発端である。同年 11 月、株式会社富士テレビジョン（東京都千代田区有楽町一丁目 7 番地、資本金 6 億円）が設立され、翌 1958 年 12 月に株式会社フジテレビジョンに社名変更された。

CX は、1959 年 1 月にはテレビ免許の本免許の交付を受け、同年 3 月に開局している。同社は、1963 年 1 月には国内初となるアニメーション番組「鉄腕アトム」の放送を開始し、1964 年 9 月にはカラー本放送が、1969 年 10 月にはアニメーション番組「サザエさん」や 1981 年 5 月にはバラエティ番組である「オレたちひょうきん族」、1982 年 10 月には昼のバラエティ番組である「笑っていいとも！」が放送開始されるなど、国民的に著名なアニメーション番組やバラエティ番組の放送事業を担ってきた。

1997 年 4 月には東京都港区台場二丁目 4 番 8 号の新社屋に本社を移転、営業開始し、同年 8 月には東京証券取引所第一部へ上場した。

2008 年 10 月には認定放送持株会社として株式会社フジ・メディア・ホールディングスに社名変更されるとともに、新設分割により株式会社フジテレビジョンが設立された。

２　会社情報

	FMH	CX
会社名	株式会社フジ・メディア・ホールディングス	株式会社フジテレビジョン
本店所在地	東京都港区台場二丁目 4 番 8 号	
設立年月日	1957 年 11 月 18 日	2008 年 10 月 1 日
資本金	1462 億 35 万円	88 億円
売上高 （2024 年 3 月期）	177 億 6200 万円 （連結：5664 億 4300 万円）	2382 億 1900 万円
代表取締役社長	金光修	清水賢治
社員数 （2024 年 3 月 31 日時点）	45 名 （連結：6,787 名）	1,130 名

第２　事業概要

第 83 期有価証券報告書によれば、FMH は、FMH を認定放送持株会社として、子会社 89 社（うち連結子会社 37 社、非連結子会社 50 社、持分法適用子会社 2 社）と関連会社 50 社（うち持分法適用会社 27 社、持分法非適用関連会社が 23 社）で構成され、主として放送法に定める基幹放送や、配信、放送番組・映画・アニメ・イベント等の制作、映像・

音楽ソフトの販売、音楽出版、広告、通信販売等のメディア・コンテンツ事業、ビル賃貸・不動産取引・ホテルリゾート運営等の都市開発・観光事業などを運営しており、CXはメディア・コンテンツ事業の中核をなしている。
　当社の第83期の主要な子会社及び関連会社並びに事業系統図は、以下のとおりである。

【主要な会社】

【事業系統図】

主要な資本の流れ
主要な事業の流れ
事業内容による区分

（メディア・コンテンツ事業）
（テレビ放送）
連結子会社
㈱フジテレビジョン　㈱仙台放送　㈱ビーエスフジ
関連会社(FNS系列局)
関西テレビ放送㈱　他13社
関連会社
㈱スペースシャワーネットワーク　日本映画放送㈱
㈱WOWOW
（ラジオ放送）
連結子会社
㈱ニッポン放送
テレビ番組等の
制作受託
（放送番組の制作等）
連結子会社
㈱共同テレビジョン
㈱フジアール
㈱フジクリエイティブコーポレーション
映像音楽ソフトの
制作委託等
（映像・音楽ソフトの販売等）
連結子会社
㈱ポニーキャニオン
（音楽出版等）
連結子会社
㈱フジパシフィックミュージック
ノベルティー
商品等の受注等
（通信販売）
連結子会社
㈱DINOS CORPORATION
（雑誌書籍の出版）
連結子会社
㈱扶桑社
広告代理
（広告）
連結子会社
㈱クオラス
（新聞発行）
関連会社
㈱産業経済新聞社

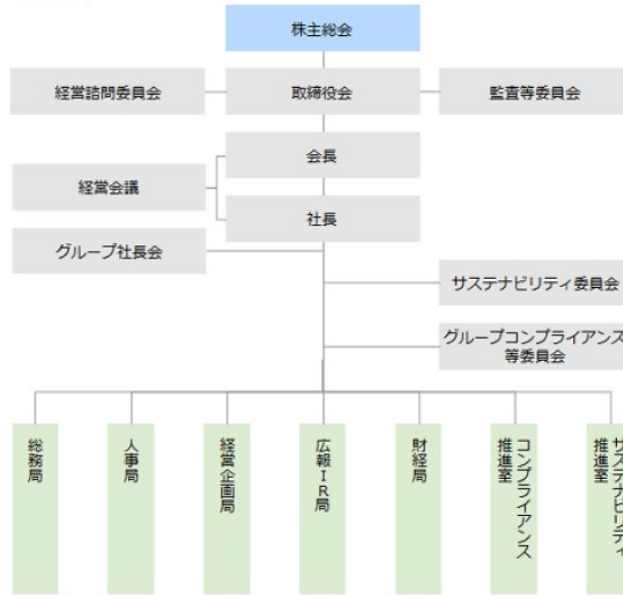
（認定放送持株会社）
㈱フジ・メディア・
ホールディングス
（提出会社）

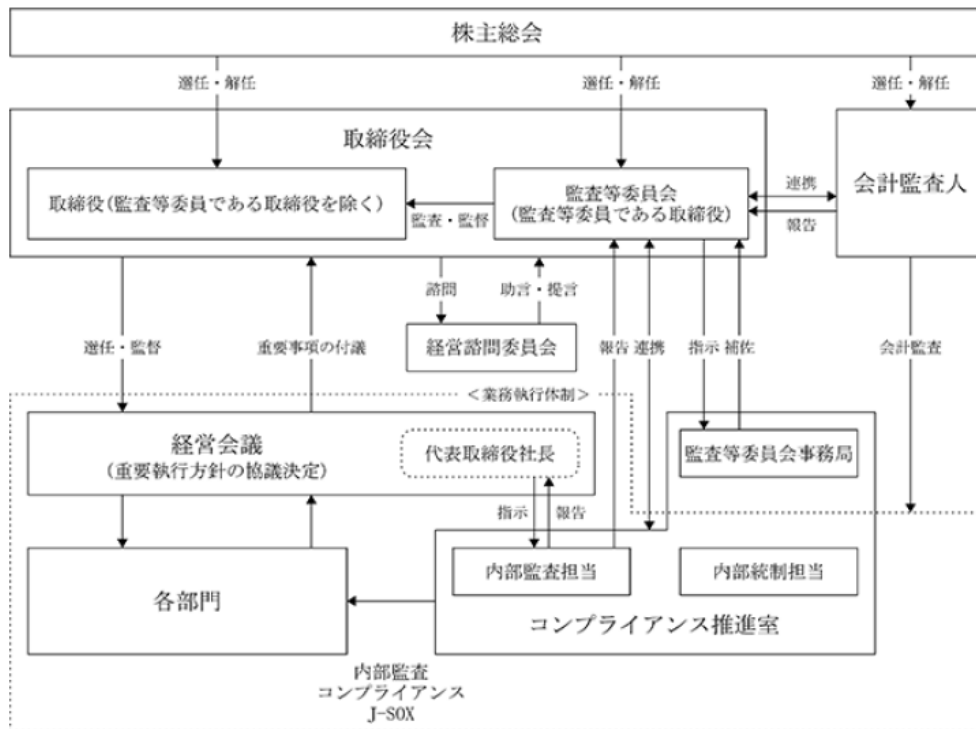
（都市開発・観光事業）
オフィスビル賃貸
（ビル賃貸・不動産取引）
連結子会社
㈱サンケイビル
（イベント・内装、ビルマネジメント等）
連結子会社
㈱サンケイビルテクノ
㈱サンケイビルマネジメント
㈱サンケイビルウェルケア
（ホテルリゾート運営）
連結子会社
㈱グランビスタホテル&リゾート
動産リース、
ソフトウェア開発、
食堂運営業務の受託等

（その他事業）
（動産リース・商品販売等）
連結子会社
㈱ニッポン放送プロジェクト
（ソフトウェア開発）
連結子会社
㈱フジミック
（レストラン・売店）
関連会社
㈱フジランド
（その他）
関連会社
伊藤忠・フジ・パートナーズ㈱

第３　当社の組織体制

１　FMH の組織体制

FMH の組織図は以下のとおりである（第 83 期）。

2　FMH のコーポレートガバナンスの概要

FMH のガバナンス体制は、第 83 期有価証券報告書記載の以下の図のとおりである。

ア　取締役会

取締役会は、取締役 17 名（うち社外取締役は 7 名（うち監査等委員である社外取締役は 3 名）であり、全員が独立役員）で構成され、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定している。原則として毎月 1 回の頻度で開催され、第 83 期にお

いては 11 回開催され、各取締役は開催された全取締役会に出席している。

また、FMH では、取締役の定員を 18 名以内、うち監査等委員である取締役の定員を 5 名以内としている。取締役（監査等委員である取締役を除く）の任期は 1 年、監査等委員である取締役の任期は 2 年となっている。

本事案が発生した第 83 期における当社の社内常勤役員（取締役、監査等委員、監査役）は次のとおりであった。

氏　名	FMH	CX
嘉納修治	代表取締役会長 ※2025 年 1 月 27 日辞任	代表取締役会長 ※2025 年 1 月 27 日辞任
金光修	代表取締役社長	取締役
清水賢治	専務取締役	— ※2025 年 1 月 28 日より代表取締役社長
深水良輔	常務取締役	—
皆川知行	取締役	—
日枝久	取締役相談役	取締役相談役
港浩一	取締役 ※2025 年 1 月 27 日辞任	代表取締役社長 ※2025 年 1 月 27 日辞任
遠藤龍之介	—	取締役副会長
柾谷美奈	取締役	取締役
尾上規喜	取締役　監査等委員	監査役
和賀井隆	取締役　監査等委員	監査役
川島徳之	—	専務取締役
小林毅	—	専務取締役
矢延隆生	—	専務取締役
田村敬	—	常務取締役
奥野木順二	—	常務取締役
犬竹紳晃	—	常務取締役
石原正人	—	常務取締役
反町理	—	取締役
塚越裕爾	—	取締役

また第 83 期における FMH 社外取締役の出自及び FMH との利害関係は次のとおりであった。

氏　名	出自及び利害関係
島谷能成	● 東宝株式会社の代表取締役会長 ● FMH は同社の株式を 4,940,000 株所有するとともに、同社は FMH

	の大株主（18,572,100 株、8.48%）である。 ● 同氏は FMH の株主（6,408 株、0.00%）である。
齋藤清人	● 株式会社文化放送の代表取締役社長 ● 同社は FMH の株主（7,792,000 株、3.56%）である。
熊坂隆光	● （元）株式会社産業経済新聞社の代表取締役会長 ● （現）同社相談役 ● FMH は同社の株式を 2,536,960 株所有する。 ● 同氏は FMH の株主（566 株、0.00%）である。
茂木友三郎	● キッコーマン株式会社の取締役名誉会長 取締役会議長 ● FMH は同社の株式を 273,000 株所有するとともに、同社は FMH の株主（134,500 株、0.06%）である。 ● 同氏は FMH の株主（3,000 株、0.00%）である。
清田瞭	● （元）株式会社東京証券取引所の代表取締役社長 ● （元）株式会社日本取引所グループの取締役兼代表執行役グループ CEO ● （元）株式会社大和証券グループ本社の代表取締役副社長 ● （元）大和証券株式会社の代表取締役社長 ● FMH は株式会社大和証券グループ本社の株式を 103,000 株所有するとともに、同社は FMH の株主（2,790,000 株、1.27%）である。 ● 大和証券株式会社は FMH の株主（20,600 株、0.01%）である。
伊東信一郎	● （元）ANA ホールディングス株式会社の代表取締役会長 ● （元）全日本空輸株式会社の代表取締役社長 ● FMH は ANA ホールディングス株式会社の株式を 160,800 株所有するとともに、同社は FMH の株主（430,500 株、0.20%）である。
吉田真貴子	● （元）総務省 情報通信国際戦略局長、同省官房長、同省情報流通行政局長、同省総務審議官 ● （元）内閣広報官 ● （元）（一財）全国地域情報化推進協会理事長 ● 同氏は FMH の株主ではない。

その他、本事案が発生した 2023 年 6 月以降の役員変遷の状況は別紙 1 のとおりである。

イ　監査等委員会

FMH は、監査等委員である取締役として常勤 2 名・非常勤 3 名の計 5 名を選任している。非常勤の 3 名はいずれも監査等委員である社外取締役である。監査等委員会は、原則として 2 ヶ月に 1 回開催されるほか、必要に応じて随時開催されている。第 83 期は 6 回の監査等委員会が開催され、社外取締役のうち 2 名が各 1 回欠席しているのを除いて各監査等委員は全監査等委員会に出席している。

FMH における監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた監査等委員会監査等基準に

準拠し、監査方針及び年度の監査計画に基づき、取締役等からの事業報告の聴取、往査による子会社の経営動向の把握、重要な決裁書類の閲覧等を行い、随時、内部監査部門、内部統制部門からの報告を聴取している。また、会計監査人とも定期的な会合を行い連携を図っている。さらに必要に応じて社外取締役との連絡が取れる体制をとっている。

ウ　経営会議

FMH は、以上のほかに業務執行の機関として経営会議を設置しているとされる。

経営会議は、取締役会長、取締役社長、専務取締役、常務取締役及び経営会議で定めた取締役によって構成され、経営及び業務運営管理に関する重要執行方針を協議決定する機関として設置されており、構成員により経営や執行方針についての決議が行われている。

経営会議は原則として毎月 1 回、取締役会長が招集し議長となり開催される。

エ　経営諮問委員会

FMH には、2023 年 6 月 28 日に経営諮問委員会が設置された。その構成は、2024 年度は以下のとおりであった。

- 委員長：監査等委員である取締役　茂木友三郎（独立社外取締役）
- 委　員：監査等委員である取締役　清田　　瞭（独立社外取締役）
  監査等委員である取締役　伊東信一郎（独立社外取締役）
  代表取締役会長　嘉納　修治　※現在、退任済み
  取締役相談役　日枝　　久　※現在、辞任済み

経営諮問委員会は、経営課題全般、取締役の選任・解任、監査等委員である取締役を除く取締役の報酬、その他取締役会が必要と認めた事項等について取締役会の諮問に応じて協議し、助言・提言を行っている。

なお、経営諮問委員会規則によれば、同委員会はあくまで FMH 取締役を諮問対象としており、CX 取締役を諮問対象としてはいない。

オ　コンプライアンス推進室

FMH は、内部統制機能を高めるためにコンプライアンス推進室を設け、その下に、内部監査、内部統制、コンプライアンス整備の各担当が設置され、業務の適正化とともに各部門の課題等の迅速な解決に努めている。なお、FMH には、コンプライアンス推進室とは別に総務局に法務部が設置されている。

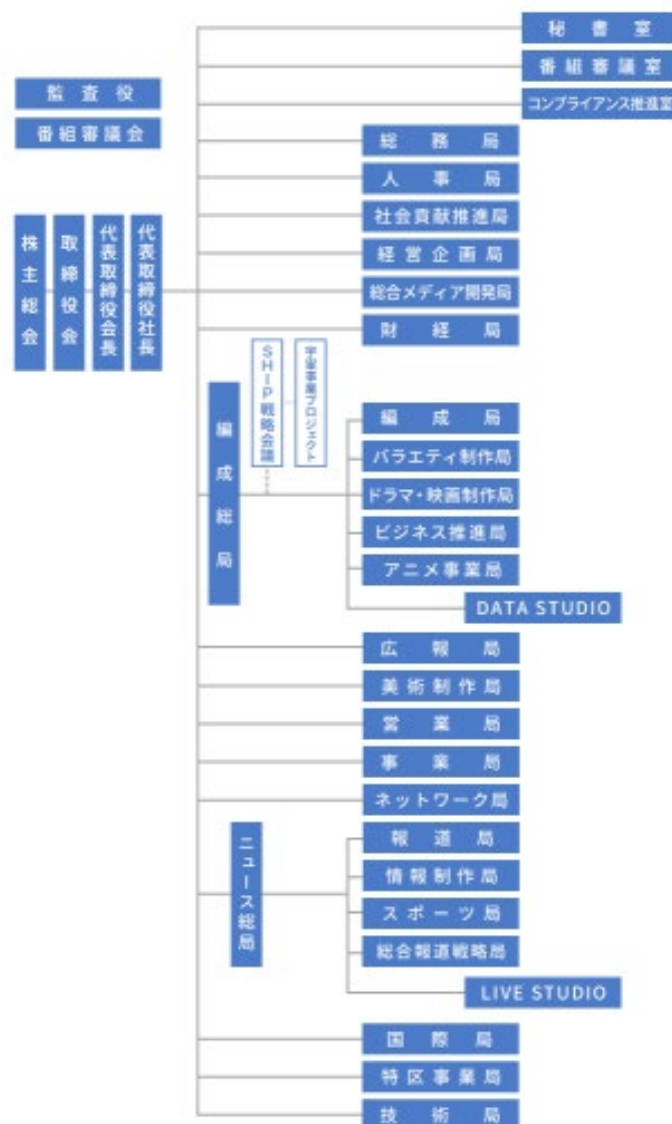
内部監査担当は、監査等委員会と定期的な会合を開き、監査計画や監査実績の報告をするとともに監査業務に関する意見の交換を行うこととしている。

カ　会計監査人

第 83 期有価証券報告書によれば、会計監査人は、1975 年以降、EY 新日本有限責任監査法人が務め、会計監査を担当している。監査等委員会は「会計監査人の評価及び選定基準」に基づき第 83 期事業年度の会計監査について下記の項目やプロセスの評価を実施しその妥当性を確認し、第 84 期事業年度における会計監査人の再任決議を行った。

- 会計監査人としての相当性
- 監査チームの期初・期中・期末における監査対応
- 監査報酬決定プロセス

3　CX の組織体制

CX の組織図は以下のとおりである（2024 年 7 月 1 日現在）。

4　CX の会議体の構成

ア　取締役会

CX 取締役会は、FMH の取締役会が実施されるのと同日、FMH の取締役会後に実施されており、開催頻度は FMH の取締役会と同様である。

CX 取締役会は、FMH 社内取締役が兼職する CX 取締役、FMH 社外取締役が兼職する CX 取締役及びそれ以外の CX 取締役によって構成されている。

イ　監査役

また、CX は FMH が 2008 年 10 月に認定放送持株会社に組織変更されるのと同時に監査役会を設置しない機関設計を採用し、制度上、監査役の 5 名が各自独立して監査する体制となった。CX 監査役はその全員が FMH 取締役監査等委員を兼職している。

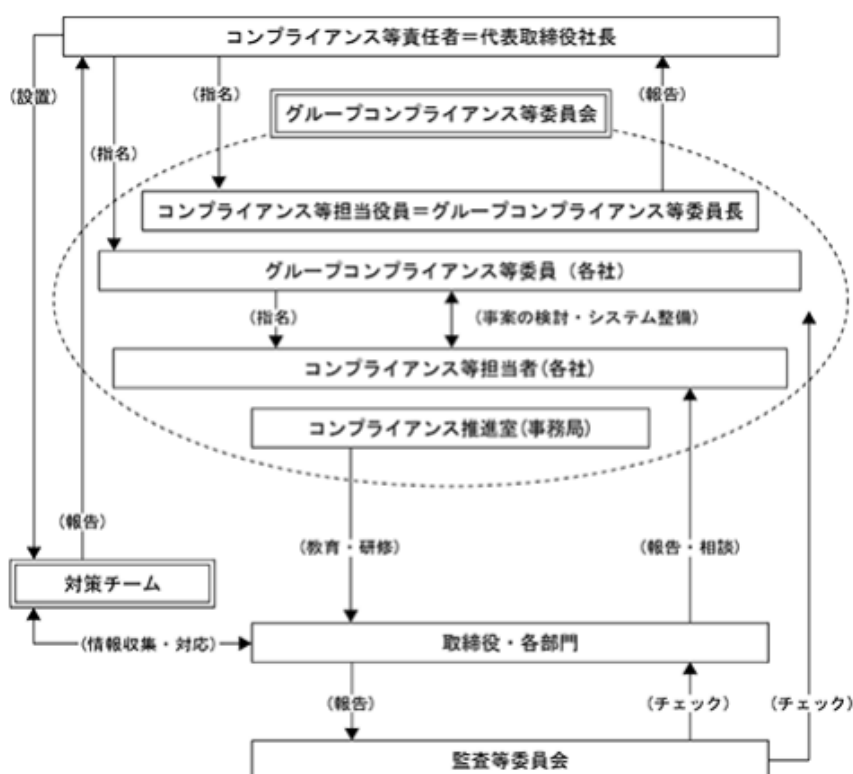
根拠となる規程類は存在しないが、監査役同士の会議（監査役協議会）が開催されており、開催頻度は年に 5 回程度である。

ウ　常務会

CX においては上記のほかに各取締役を構成員として業績や経営上の課題について月に 2 回の頻度で常務会と呼ばれる会議が開催されている。

5　当社のコンプライアンス・リスクに関する内部統制の概要

ア　コンプライアンス・リスク管理体制

当社のコンプライアンス・リスク管理に関する体制は次のとおりである。

第 83 期有価証券報告書によれば、FMH のグループ各社では、代表取締役社長を構成メンバーとする「グループコンプライアンス等委員会」を年 1 回開催し、また各社のコンプ

ライアンス等担当役員及び実務担当者のそれぞれを対象とした会議を年 2 回開催し、コンプライアンス及びリスク管理に関する情報共有を行った。

FMH のみならず、CX においてもコンプライアンス推進室が設置されその傘下に法務部、考査・放送倫理部、SNS 対策部、視聴者センター部、内部監査部、内部統制推進部、監査役協議会事務局が設置されている。

なお、FMH 法務部と CX 法務部には各 5 名在籍しており、うち 4 名が兼務、1 名のみ CX 専任となっている。

イ　社内規程等

FMH は、「グループのコンプライアンス及びリスクの管理等に関する規程」を策定し、これに基づき当社グループの代表取締役社長を構成メンバーとする「グループのコンプライアンス及びリスクの管理に関する委員会」を組織化することによりコンプライアンス上の問題に対応する体制を整備している。

その他当社においては内部通報規程、内部監査規程、FMH ハラスメント防止規程、CX コンプライアンスガイドライン、FMH グループ人権方針といったコンプライアンス及びリスク管理に関する規程類を整備している。

ウ　内部通報制度

内部通報制度については、コンプライアンス等委員会事務局が担うコンプライアンス社内相談窓口及び社外のコンプライアンス社外相談窓口が設置されている。その運用の詳細については、第 7 章第 2 の 4(5)を参照。

エ　賞罰審査委員会

懲戒処分については、賞罰審査取扱規則に則って賞罰審査委員会の答申により実施されており、各局局長、人事局長の指名する室長、部長に被審査者の関係部長を加えたメンバーにより構成される。

第４　フジサンケイグループの体制等

１　概要

フジサンケイグループは、FMH・CX、株式会社産業経済新聞社、株式会社ニッポン放送、株式会社サンケイビル、株式会社ポニーキャニオン、株式会社文化放送という基幹会社の相互協力を目的とした法人格のない団体である。フジサンケイグループは、1968 年に当時フジテレビ社長であった鹿内信隆氏を初代議長として設立され、株式会社フジサンケイグループ本社及びその関連会社からなる事業体であったが、1995 年 4 月に後の FMH に株式会社フジサンケイグループ本社が吸収合併をされた。

現在、フジサンケイグループにはグループに関する規約や規程はないものの、78 社、4 法人、3 美術館が属し、文化・顕彰のイベント等の運営や保養所に関する連絡等を活動内容とする。フジサンケイグループは 1992 年には小林吉彦氏（当時サンケイビル会長）が

代表となり（このとき議長から名称変更）、2003 年以来日枝久氏（以下「日枝氏」という）がその代表に就任している。

２　フジサンケイグループの運営と活動

フジサンケイグループの所属企業間の連絡はフジサンケイグループ事務局が行っている。現在は CX 取締役を事務局長として計 10 名が所属企業からフジサンケイグループ事務局として出向し CX 社屋に常駐している。

フジサンケイグループは、主に新年交歓会、広報、研修、催事（広告大賞や世界文化賞等）等の企画・運営や、営業・事業の状況を共有する会議の開催、スポーツや音楽といったトピックごとの情報交換のための会合を開催・運営している。

第３章　本事案について

第１　本事案の関係者

以下、本事案に関する主要な関係者についての概要を説明する。なお、経歴・役職等については、一部省略している。

１　本事案の当事者

ア　中居正広氏

中居氏は、株式会社ジャニーズ事務所（当時）に1987年に入所後、1988年から2016年12月31日まで、男性アイドルグループSMAPのメンバー（リーダー）としての活動のほか、個人としても活動していた。中居氏は2020年3月に同事務所を退所し、その後も、自身の個人事務所である株式会社のんびりなかいの所属タレントとして活動していたが、本事案についての報道を受け、2025年1月23日に芸能界からの引退を発表した。

中居氏は、たとえば、以下のようなCX番組に出演しており、これまでに多数の番組に出演している。他のテレビ局の番組なども含めてMC（司会者）として活動し、日本国民の誰しもが知るような著名タレントであった。

＜CXレギュラー出演番組の例＞

- 笑っていいとも！（1994年4月から2014年3月まで）
- SMAP×SMAP（1996年4月から2016年12月まで）
- まつもtoなかい[2]（2023年4月30日から）

＜CXその他番組出演の例＞

- World Baseballエンタテイメント たまッチ！（2007年からMC。不定期放送）
- ワイドナショー（2013年からゲストコメンテーター。不定期出演）
- 中居正広のプロ野球珍プレー好プレー大賞（2015年からMC。2024年12月5日まで不定期放送）
- FNSラフ&ミュージック～歌と笑いの祭典～（2021年、MC。特別番組）
- MLBワールドシリーズ第5戦（2024年10月31日、中継応援サポーター。特別番組）

なお、本事案の発生時、中居氏がレギュラーで出演していたCXにおける番組は、2023年4月30日から放送されていた「まつもtoなかい」のみであったが、本事案が発覚したことにより、2024年12月15日の放送が事実上の最終回となった。また、中居氏は、本事案後においても、複数の単発の番組に出演していた。

イ　女性A

女性Aは、元CXのアナウンサーであり、CXに入社して数年後に退職している。

---

[2] 2024年2月4日に「だれかtoなかい」という番組名に変更された。

２　CX 側関係者

ア　B 氏

B 氏（以下「B 氏」という）は、1996 年 4 月に CX に入社し、2021 年 3 月から編成制作局制作センター第二制作部部長職企画担当、2022 年 6 月から編成制作局バラエティ制作センター部長職兼部長、2023 年 6 月から編成制作局編成戦略センター編成部長、2024 年 7 月から編成総局編成局編成戦略センター室長兼編成部長を務めており、2025 年 1 月 30 日以降人事局付となっている。

B 氏は、チーフプロデューサーないし制作統括として、中居氏が不定期でゲスト出演していた「ワイドナショー」などを担当し、「まつも to なかい」に関しては、番組企画・立上げに責任者として関与していた。

イ　E 氏

E 氏（以下「E 氏」という）は、1991 年 4 月に CX に入社し、2021 年 7 月から編成制作局アナウンス室局長職兼室長、2023 年 6 月から編成制作局局長補佐兼アナウンス室長、2024 年 4 月から編成制作局次長統括兼アナウンス室長、2024 年 7 月から現在まで、事業局長を務めている。

E 氏は、本事案発生後、最初に CX として、女性 A から事案の内容を聞き、その対応を行っていた。

ウ　F 氏

F 氏（以下「F 氏」という）は、1996 年 4 月に CX に入社し、現在までアナウンサーとして活動している。2021 年 7 月から編成制作局アナウンス室部長、2022 年 6 月から現在まで編成制作局アナウンス室部長兼コンプライアンス推進室 SNS 対策部（ただし兼任のコンプライアンス推進室 SNS 対策部は 2024 年 7 月 25 日まで。また組織改編により 2024 年 7 月 1 日から編成総局編成局の所属）を務めている。

F 氏は、本事案発生後、初期段階において、女性 A から事案の内容を聞き、女性 A が退職に至るまで、同氏との連絡窓口となり、その対応を行っていた。

エ　H 氏

H 氏（以下「H 氏」という）は、2023 年 6 月から現在まで、人事局長（FMH 兼務出向）を務めている。本事案発生後、E 氏より事案の報告を受け、人事局長として、その対応を行っていた。

オ　G 氏

G 氏（以下「G 氏」又は「G 編成制作局長」という）は、1992 年 4 月に CX に入社し、2022 年 6 月から編成制作局長、2024 年 7 月から現在まで、執行役員・編成総局編成局長を務めている。

G 氏は、本事案発生後、編成制作局長として、部下である F 氏や E 氏より事案の報告を受け、当時の編成制作局の管掌取締役であった大多亮氏（以下「大多専務」又は「大多氏」という）、その後任の矢延隆生氏（以下「矢延専務」又は「矢延氏」という）及び港浩一氏（当時、CX 社長。以下「港社長」又は「港氏」という）とともに、本事案における対応を行っていた。

カ　大多亮氏

大多氏は、1981 年 4 月に CX に入社し、2012 年 6 月から 2022 年 6 月まで CX 常務取締役（編成制作・美術制作、総合事業等担当）、2022 年 6 月から 2024 年 6 月まで CX 専務取締役（編成制作・営業・ネットワーク統括事業・広報担当、なお 2023 年 6 月からは編成制作・ビジネス推進・事業・広報・美術制作担当）、2024 年 6 月から現在まで CX 顧問を務めている。また、2012 年 6 月から 2017 年 6 月まで FMH 取締役を務め、2024 年 6 月から現在まで、関西テレビ放送株式会社代表取締役社長を務めている。

大多氏は、本事案発生後、編成制作の管掌取締役として G 氏より事案の報告を受け、G 氏及び港社長らとともに、その対応を行っていた。

キ　港浩一氏

港社長は、1976 年 4 月に CX に入社し、1980 年代から 1990 年代までにバラエティの現場でディレクター、プロデューサーとして「とんねるずのみなさんのおかげです」など数々の番組を手掛け、2000 年代には編成制作局制作センター第二制作部長や編成制作局バラエティ制作センター室長、編成制作局バラエティ制作担当局長などを歴任した。2010 年 6 月から 2013 年 6 月まで CX 取締役（編成制作局バラエティ制作担当局長兼任）、2013 年 6 月から 2015 年 6 月まで常務取締役（編成制作局バラエティ制作・アナウンス室、美術制作担当）を務めたのち、同取締役を退任し、2015 年 6 月から 2022 年 6 月まで株式会社共同テレビジョンの代表取締役社長を、2015 年 6 月から 2021 年 6 月まで CX 顧問を務めた。

2022 年 6 月に CX に復帰し、2025 年 1 月までは CX 代表取締役社長及び FMH 取締役を務め、2025 年 1 月 27 日をもって CX 取締役及び FMH 取締役を辞任した。

港社長は、本事案発生後、代表取締役社長として、G 氏より事案の報告を受け、G 氏及び大多氏らとともにその対応を行っていた。

第２　本事案に至る経緯

１　女性 A と B 氏との接点

2021 年 11 月頃、女性 A は、B 氏が制作統括を務める CX 番組への出演をきっかけとして、同番組関係者の企画で、B 氏、女性 A、その他男性社員 2 名で食事をした。食事会の翌日、女性 A が B 氏に社内メールで御礼の連絡をしたことがきっかけで、B 氏から女性 A に LINE の交換を持ち掛け、女性 A もこれに応じた。

２　外資系ホテルαでの会合への参加

⑴　女性Aがスイートルームの会に参加するまで

B氏は、2021年11月頃、タレントU氏及び中居氏とともに、外資系ホテルαのスイートルームでの会合（以下「スイートルームの会」という）の開催を企画していた[3]。そこで、2021年12月6日、B氏は女性AにLINEを送り、「もし12月18日(土)の夜に、タレントUさんとの飲みにお誘いしたら、来られる可能性ありますか？」と誘った。女性Aは、同月18日は20時頃まで予定がある旨伝えた上で、前日の夜にスケジュールが分かるため、そのタイミングで再度連絡する旨答えた。

同月11日、再度B氏が女性Aに連絡し、同月18日の飲み会のメンバーが中居氏、タレントU氏、B氏、i氏（以下「i氏」という）、j氏（以下「j氏」という）、女性アナウンサーのQ氏、R氏及びS氏、女性A、そのほかに女性スタッフ1名であることを伝えるとともに、18時から六本木で始める予定なので、前の予定が終わり次第合流してもらいたい旨伝えたところ、女性Aは少しの時間でも参加する旨返信した。

スイートルームの会の前日である同月17日、B氏は、女性AにLINEを送り、当日外資系ホテルαの1階エレベーターホールに着いたら自分に電話して欲しい旨連絡し、女性Aは了解した旨返信した。なお、B氏は、会合が外資系ホテルαのスイートルームで開催されることを女性Aに事前に伝えていなかった。

⑵　当日の様子

当日、女性Aは20時頃に外資系ホテルαの1階エレベーターホールに到着し、B氏に電話をかけた後、スイートルームに案内され、会合に合流した。

会合では、タレントU氏、中居氏、B氏、女性アナウンサー3名と女性Aが飲食しながら会話をし、i氏、j氏及び女性スタッフが飲み物や食べ物の配膳をしながら適宜会話に参加するような形で進んだ。会話の内容については、翌日に放映される予定であったテレビ番組に関する話題や、タレントU氏が芸能界の引退を考えているという話題等が出たが、参加者の中には性的な発言があったと述べる者もいた。

その後、女性AはB氏に促されて21時半頃までには退出し、S氏は22時頃に退出した。女性Aは翌朝の仕事はなかったが、B氏から仕事で明日早いとして先に帰るよう促されたため、ノリが悪いから先に帰らされたのではないかと感じた旨を述べている。

両名の帰宅後の飲み会の状況については後述する。

３　食事会等

スイートルームの会以降、後述するBBQの会開催までの間、B氏は、合計4回、女性Aと食事会の席で同席したり、食事会に誘ったりしている。

また、中居氏は、スイートルームの会を含み2回、女性Aとの食事会に同席している。

---

[3] 外資系ホテルαでの会合が開催されるまでの経緯、女性Aが退出した後の会合の様子等の詳細は第5章にて後述する。

ア　CX 番組忘年会での同席

2021 年 12 月 24 日、番組関係者の主催で、出演者やスタッフが集まる忘年会が開催され、B 氏や中居氏、女性 A も参加した。

終了後、女性 A から B 氏に対し、御礼の連絡があった。

イ　CX 番組収録後の会食への誘い

2022 年 1 月 17 日、B 氏は、CX 番組の収録終わりに、タレント U 氏、中居氏、及びその時出演していたゲストと共に焼肉店で会食をすることになり、女性 A を誘った。しかし、女性 A は「明日の朝早い時間から予定がある」という理由で断った。

ウ　港氏の古希の祝いの誕生日会での同席

2022 年 5 月頃、港氏の古希祝いの誕生日会が焼肉店で開催された。港氏、B 氏、女性 A のほかにも、社員が 10 名程度参加していた。なお、女性 A 以外にも女性アナウンサーが 1 名参加していた。

B 氏によれば、女性 A を誘ったのが自分であるかどうか記憶にないとのことである。

この誕生日会において、参加者による不適切な言動は特に確認できなかった。

エ　番組収録後の会食への誘い

2022 年 8 月頃、B 氏は、中居氏からの誘いもあり、CX 番組の収録終わりに、タレント U 氏、中居氏、スタッフらと共に会食に行くことになった。中居氏は、B 氏に対して「女性陣呼べば」とショートメールを送り、同会食に女性を呼んでほしい旨を伝えるとともに、「●●呼べば」（●●は女性 A の苗字）と、女性 A を呼ぶことを提案している。B 氏は、中居氏から提案がある前に既に女性 A を誘っていたが、女性 A は「のどの調子が悪い」という理由で断った。

４　BBQ の会

(1)　中居氏の誘いと参加者の選定

2023 年 5 月 28 日、中居氏はショートメールで B 氏に連絡し、同月 31 日に中居氏より先輩格にあたる著名男性タレント 2 名とのゴルフを予定していたところ、天気が悪い様子のためゴルフをキャンセルし、BBQ（以下「BBQ の会」という）を開催するとして、これに参加するよう誘った。その際、下記のようにアナウンサーを BBQ の会に同席してもらえるように手配を依頼している（以下、原文ママ）。

> 中居氏：「男同士じゃつまらんね。女性いるかなね。一般はさすがにね。となり、フシアナ誰か来れるかなぁ。」
> B 氏：「アナウンサー調整してみます。何時からどこでバーベキューするイメージで

すか？2～3 人いれば大丈夫ですかね？？」
中居氏：「時間はお昼過ぎくらいかな。アナも知らない子も多く。知ってる子がいいけど。結構知らない。」
中居氏：「自分が知ってる、アナ、誰だろね。」
B 氏：「●●●●（女性 A のフルネーム）に声かけてみようかなと思います。」
中居氏：「はい、知ってる笑。」
中居氏：「1 人じゃ申し訳ないかな。メンバーは、まだ、慎んで。」
B 氏：「水曜日の昼間に来られるのは限られていると思いますが、朝の番組に出てる系かと。」
B 氏：「メンバーの件、分かりました」
中居氏：「はい、お願いします。」

中居氏は B 氏に対して CX の女性アナウンサーを集めるよう求め、B 氏が女性 A と CX 女性アナウンサーT 氏、女性スタッフを、タレントとの BBQ を 14 時から行うとして誘い、参加表明を得た。B 氏も業務のスケジュールを調整して参加した。

会場については、中居氏から B 氏に対し中居氏所有の都内のマンションの部屋で行うとの連絡があった。このマンションは中居氏がゲストルームのように使用しているとのことで、B 氏は、以前にも複数回このマンションに行ったことがあった。また女性 A も、同会場は、中居氏が居住している場所ではなく打ち上げなどが行われる場所と説明を受けていた。

開始時刻は、同年 5 月 31 日（水）14 時 30 分から 15 時ころであった。

(2) 当日の様子

2023 年 5 月 31 日 14 時に B 氏はマンション付近の駅で女性 3 名と待ち合わせ、タクシー内で待っていたが、女性アナウンサーT 氏が遅れたので、女性 A 及び女性スタッフと先にタクシーでマンションに向かった。

女性 A は車中で B 氏から「仕事でプラスになる」旨を言われたとのことであり、女性スタッフがどのように振る舞えばよいか尋ねたところ、B 氏から皿洗いをするなどして働くように言われたとのことである。

BBQ の会には中居氏と男性タレント 2 名と CX から 4 名のほか、中居氏が誘ったと思われる TBS の男性社員 2 名が参加した[4]。部屋は、ベッドルームのほか、リビング、それとつながっているキッチン、屋外テラスがあった。

参加者は、リビングで軽く飲食した後、テラスに出て BBQ を行い、日が暮れた後、再びリビングに戻って飲食しながら歓談した。

テラスでは、男性タレント 2 名、TBS 男性社員 2 名、B 氏と女性アナウンサーT 氏、女

[4] TBS は、2025 年 2 月 21 日、社内調査の結果、同社社員 2 名がこの BBQ に参加した事実を確認した旨をリリースしている（https://ssl4.eir-parts.net/doc/9401/ir_material3/245598/00.pdf）。

性スタッフが、肉を焼きながら飲食し、たわいもない会話をした。B 氏はタレント 2 名との話を盛り上げ、女性スタッフにお酒や食事の配膳、片付けなどを指示した。女性アナウンサーT 氏は男性タレントの隣りに座って話を聞いた。漫才のツッコミが頭を叩いているが痛くないのだという話題の流れで、女性らが男性タレントに言われて頭を叩くなどして盛り上がった。

他方、中居氏は主にキッチンで料理を作っており、女性 A は、皿洗い、配膳、キッチンで中居氏の手伝いなどをして、テラスでの会話にはあまり参加しなかった。

参加者は、総じて和やかに飲食、歓談していた様子である。その中で、性的な発言はなかったと述べる者も、あったと述べる者もいた。

20 時頃に散会となり、男性タレント 2 名は帰宅した。片付けを終えた後、中居氏が、おなかがすいたので、誰か一緒にすしを食べに行かないか、と玄関付近にとどまっていた数名に声をかけたところ、女性 A が参加表明した。

他の女性 2 人はその後又は翌日朝の仕事を理由に断り、中居氏と女性 A と B 氏の 3 人ですし店に行った。

⑶ すし店

中居氏、B 氏と女性 A はすし店で、個室ではなく通常の 4 人掛けのテーブル席に付き、1 時間程度、飲食しながら歓談した。

すし店での歓談の途中、女性 A は、B 氏が「（二人は）つきあっちゃえばいい」といった軽口を言ったが、自身は、とんでもないとして、即座に否定した、と述べるが、B 氏は、そのような発言をした記憶はないが、発言した可能性はある旨を述べている。

BBQ の飲食費は中居氏が負担したため、B 氏がすし店の飲食代 15,235 円を支払い、後日、中居氏と B 氏の 2 人による「番組企画の打合せのため」の「接待飲食代」として、CX に立替経費の精算手続を行った。

中居氏のマンション内かすし店の中のいずれかで、中居氏の求めにより女性 A は中居氏と連絡先の携帯電話番号を交換した。女性 A は、中居氏が自分の親と同年代であり、MC としての仕事ぶりを尊敬し、信頼していたため、連絡先の交換についても不安感はなかった旨を述べている。なお、B 氏は、両者の連絡先の交換には関与していなかった。

3 名は食事を終え、店を出てそれぞれ帰宅した。

当委員会のヒアリングにおいて、B 氏は、中居氏が女性 A に対して恋愛感情があるようには見えなかった、そうした話を中居氏からも聞かなかったと述べ、女性 A も恋愛感情を持っている様子はなかった、今度 3 人で飲みに行こうといった話はしていない、と述べている。

女性 A は B 氏に BBQ の会について御礼の LINE を送り、中居氏にも御礼のショートメールを送った。

第３　本事案の事実関係

1　中居氏による女性Aの呼び出し

上記のBBQの会開催日の2日後である2023年6月2日12時11分、中居氏は女性Aにショートメールで「今晩、ご飯どうですか？」と連絡した。女性Aが、中居氏とは仕事上の付き合いもあり、食事に行くこと自体については特段違和感を持たず、その晩は空いていること、19時に六本木で仕事が終わる予定であることを返信した。すると、中居氏からは「はい。メンバーの声かけてます。また、連絡します。」との連絡があった。女性Aはこれまで中居氏との食事にはB氏や番組制作スタッフなどが同席していたため、この時点では過去にあったような複数人での会合だと思っていた。しかし、当委員会のヒアリングにおいて、中居氏は、大雨で難しそうだったので実際には誰にも声をかけなかったと述べている。中居氏は、17時46分に「雨のせいか、メンバーが歯切れわるくいないです。飲みたいですけど、さすがに2人だけだとね。どうしましょ。」と送り、続けて「隠れ家的な、お店。自信はありませんが、探してみますね」などといったメッセージを送った。しかし、当委員会のヒアリングにおいて、中居氏は実際にはお店に電話をかけるなどしなかったと述べている。

そして、19時14分に、中居氏は「（仕事）終わりました。メンバー見つからずです～。どうしよかね。2人だけじゃ気になるよね。せっかくだから飲みたいけど。」と連絡した。女性Aは、その頃に仕事を終え、スマホを確認したところ、中居氏と2人で食事に行くという話になっていたが、今晩は空いていると既に伝えていた手前、2人だけでは嫌だから今日はやめたいと立場上言えず、飲食店での食事であると思い、2人でもよい旨の返信をした。その後、中居氏から「お店のレパートリーが情けないですが乏しく…笑。どうしよかね。」「●●（地名）で飲みますか！この間の。なら、安心かもです。どうでしょ」として、BBQを行った中居氏所有のマンションでの食事を提案された。女性Aは、マンションでの2人の食事という提案に少し嫌な気がした。しかし、女性Aは以下のとおり述べている。

> 直前、誰も集まらない、いい店がない、それならこの前みんなでバーベキューをしたところでごはんはどうですか？と仕事上付き合いのある芸能界の大御所からそういわれたら、今夜暇だと言ってしまった私は行かざるを得ない。B氏や他のディレクーはいつも中居氏にペコペコしている姿を見ていたから、逆らえないと思っていた。ここで断ったりしたら仕事に影響が出るのではないか、断ったらそのことがBさんに伝わって番組によばれなくなるのではないか、そんな思いがあって、行きたくはないけど行った、という気持ち。

このように女性Aは、中居氏の誘いを断ることで今後の仕事に差し障ると考えると、今更断れず、行くこととし、女性Aは、中居氏に対して、大丈夫である旨を返信した[5]。

---

[5] なお、女性Aの当該返信は、部屋に入り食事をする限度での同意にすぎない。この点は本章第5で詳述する。

2　本事案に関する認定

(1) 調査の限界（守秘義務）と本調査報告書への記載の限界（プライバシーの尊重）

当委員会は、中居氏及び女性 A に対し、双方の代理人弁護士を通じて、当委員会のヒアリングに応じてもらえるよう依頼し、双方がお互いに示談契約における守秘義務を解除することにより、当委員会の調査に対して支障なく協力してもらえるよう依頼した。

女性 A 側は、当委員会に対する守秘義務の全面解除に応じる旨回答した。しかし、中居氏側は、守秘義務の範囲内の事項についてはヒアリングに応じないとし、当委員会に対して女性 A の守秘義務を解除しない旨を回答した。

そこで、当委員会が双方の代理人弁護士と協議した結果、「2023 年 6 月 2 日に女性 A が中居氏のマンションの部屋に入ってから退室するまでの事実」及び「示談契約の内容」が守秘義務の対象事実であることを特定し、この部分以外については双方が当委員会のヒアリングに応じることを確認した。

当委員会は、このような確認を経て、ヒアリングを実施することを双方に提案し、女性 A 及び中居氏から了承を得て、両名に対するヒアリングを実施した。

したがって、当委員会は「2023 年 6 月 2 日に女性 A が中居氏のマンションの部屋に入ってから退室するまでの事実」及び「示談契約の内容」については、女性 A 及び中居氏へのヒアリング以外の調査方法、すなわち CX 関係者のヒアリング及び関係資料から得た証拠に基づき認定した。

しかし、当該事実は、女性 A の人権及びプライバシーに関わる事項を含むものであること、当委員会への調査委嘱事項は「本事案への当社の関わり」「本事案を認識してから現在までの当社の事後対応」であり、当該事実を詳細に事実認定し調査報告書に記載することを目的とするものではないと判断したことから、女性 A の人権及びプライバシーを尊重し、女性 A から同意が得られた範囲で調査報告書に事実を記載した。

(2) 本事案についての当委員会の認定

本事案そのものについては、女性 A 及び中居氏は双方に対して守秘義務があることから当委員会は中居氏及び女性 A からヒアリングを行うことができなかったため、具体的な行為態様については明らかでない部分がある。

したがって、当委員会は、

- 守秘義務を負う前の女性 A の CX 関係者への被害申告（本事案における具体性のある行為態様が含まれる）
- 女性 A に生じた心身の症状（本事案直後から重篤な症状が発生して入院に至り、PTSD と診断された）
- 本事案前後の女性 A と中居氏とのショートメールでのやりとり（本事案における具体性のある行為態様及び女性 A の認識が含まれる。なお、中居氏は、女性 A とのショートメールでのやりとりは削除済みと述べた）
- CX 関係者間の報告内容、関係者のヒアリング、客観資料、CX 関係者からの被害申

告に関するヒアリング結果、両者の守秘義務解除要請に対する態度（女性 A は当委員会に対する全面的な守秘義務解除に同意したが、中居氏は守秘義務の解除に応じなかった）

- 女性 A と中居氏の当委員会のヒアリングにおける証言内容・証言態度

などをもとに、日本弁護士連合会「企業不祥事における第三者委員会ガイドライン」[6]に基づき事実認定を行った。

その結果、当委員会は、2023 年 6 月 2 日に女性 A が中居氏のマンションの部屋に入ってから退室するまでの間に起きたこと（本事案）について、女性 A が中居氏によって性暴力による被害を受けたものと認定した。

世界保健機構（WHO）が公表している「World Report on Violence and Health」（2002 年）は、「性暴力（Sexual Violence）」について以下のとおり定義している[7]。

強制力を用いたあらゆる性的な行為、性的な行為を求める試み、望まない性的な発言や誘い、売春、その他個人の性に向けられた行為をいい、被害者との関係性を問わず、家庭や職場を含むあらゆる環境で起こり得るものである。また、この定義における「強制力」とは、有形力に限らず、心理的な威圧、ゆすり、その他脅しが含まれるもので、その強制力の程度は問題とならない。

このように、「性暴力」には「同意のない性的な行為」が広く含まれており[8][9]、「性を使った暴力」全般を意味する。

当委員会は、性暴力を重大な人権侵害行為の一つと認識している。

---

[6] 日本弁護士連合会「企業不祥事における第三者委員会ガイドライン」の第 2 部第 1.1「(2)事実認定に関する指針」では、「第三者委員会は、各種証拠を十分に吟味して、自由心証により事実認定を行う。」とされており、当委員会はこれに準拠して事実認定を行った。

[7] 世界保健機構（WHO）「World Report on Violence and Health」（2002 年）149 頁
https://iris. who. int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng. pdf?sequence=1

[8] 内閣府男女共同参画局ホームページ「性犯罪・性暴力とは」において「性暴力」を「同意のない性的な行為」としている（https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/index.html）。

[9] 福岡県では、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」（令和 6 年 3 月改正）に基づき、令和 7 年 3 月に「性暴力根絶に向けた対応指針」が策定されている。
同指針において、「性暴力」について、「性暴力とは、被害者の身体又は精神に対し、被害者の同意（自由な意思により自発的に与えられるものをいう。）がなく行われる性的な行為である（強要されたもの及び対等の関係にない、又は同意に関する判断が困難な状況で行われる性的な行為等も含む）。性暴力は、被害者の気持ちが尊重されず、被害者が自分の身体に関することを自分で決める権利を否定する人権侵害である。年齢・性別に関わらず起こり、身近な人や夫婦・恋人の間でも起こる。刑法その他の法律や条例で性犯罪と規定される不同意性交等、不同意わいせつ、児童買春、盗撮、痴漢のほか、セクシュアルハラスメントなど同意なく行われる性的な行為や発言も性暴力に含まれる。性暴力は、被害者やその家族等の心身に長期にわたって重大な悪影響を及ぼす。性暴力の背景に性差別意識がある場合がある。」と定められている（https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/760097_62415706_misc.pdf）。

第４　本事案発生後から週刊文春報道までのCXの対応

１　女性Ａの被害申告とアナウンス室の初期対応

⑴　産業医への被害相談と医療・心理支援

2023年6月6日午前、女性AはCXの産業医であるC医師（以下「C医師」という）に電話し、泣きながら6月2日以降の不眠等を訴えたため、C医師は同日午後にCXの健康相談室の担当医師（心療内科）であるD医師（以下「D医師」という）の診察を予約した。

同日午後、健康相談室においてD医師が女性Aから本事案についての相談を受け、途中からC医師も加わった。女性Aは自発的に、6月2日の中居氏の行為とその後の心身の状況について具体的に話をした。

C医師とD医師は、女性Aの説明と心身の症状から、女性Aが中居氏から性暴力を受けたものであると考え、弁護士への相談といったことを女性Aに話をして検討しようとしたが、女性Aは非常に精神的混乱の中にあり、そうした判断をすることが困難な状態だった。

女性Aは、業務を継続したいという意向であったが、不眠、食欲不振、身体のふらつきとともに、「前の自分に戻れない気がする」「みんな生きている世界と自分に大きな隔たりがあって、もう戻れない」「（本事案の時に）食べていたものや流れていた音楽を聞くと辛い」「（ニュースを読んでいる際に、亡くなった人の名前を読んで）私が代わりに死ねばよかったと思った」などと訴えたため、D医師は急性ストレス反応と診断し、症状軽減のために薬を処方した。

⑵　女性Aによるアナウンス室への報告

ア　アナウンス室長への報告

2023年6月6日、アナウンス室長のE氏はデスクで突っ伏していた女性Aに気付いて声をかけたところ、女性Aは涙を流し始めたので、個室に移動して話を聞いた。

女性Aは号泣しながらE氏に本事案を報告し、E氏はその説明内容から女性Aが中居氏から性暴力を受けたと認識した。

女性Aは「誰にも言ってほしくない。大ごとにもしてほしくない」「知られたら生きていけない」「仕事も続けていきたい」と話し、中居氏との共演について尋ねても「かまわない」「負けたくない」と述べた。

E氏は、女性管理職のF氏にも相談するよう伝えた。

その後、E氏は事前にF氏に連絡して女性Aの相談概略を伝え、相談への対応を要請した。

イ　アナウンス室部長への報告

2023年6月7日、女性AはF氏と面談し本事案を報告した。

相談内容は、以下のとおりである。

- 複数でホームパーティをする予定だったけれども、2人になってしまったが、それでもよいかと尋ねられ、それを承諾して中居氏の家に行った。

- 行かないと仕事に差し障るだろうと思って行った。
- （行為態様に関する具体的な供述内容）。
- 誰にも知られたくない、仕事も変わりなくやっていきたい、こんなことで自分の人生ダメにしたくない。
- その時に見た鍋の食材が食べられなくなった。
- 今も中居氏とやりとりしている。

女性 A はこのとき、中居氏との共演は可能である旨を述べていたが、混乱状態での話であったため、F 氏は、今後何か心変わりがあれば言ってほしいと述べた。

その日は、女性 A を帰宅させた。

(3) 産業医との協議とアナウンス室の対応方針

2023 年 6 月 8 日、C 医師から相談があるとの連絡を受けて、E 氏及び F 氏は健康相談室に集まり、女性 A の相談内容と心身の状況について情報共有し対応方針を協議した。それぞれが報告を受けた内容は以下のとおりであり、ほぼ同様であることが確認され、女性 A が中居氏から性暴力を受けたという共通認識に至った。

- 中居氏から、2023 年 6 月 2 日に中居氏のマンションで行われるホームパーティに誘われた。
- パーティー開始前に中居氏から、雨でみんな来られなくなってしまい、2 人になりそうなんだけど、来られるかとの連絡があった。
- 女性 A は行かなければ仕事に影響があるかもしれないと考え、一人で行った。
- 中居氏から（行為態様に関する具体的な供述内容）の被害を受けた。
- 「自分は元の自分に戻れない」「もう幸せになれない」と述べていた。
- そのときの鍋の食材をスーパーで見ることができない、全く食べられない。
- 過呼吸、号泣しながらの相談であり、心身の状況は悪い。
- 誰にも知られたくない、知られたら生きていけない、と述べている。
- 普通通りに仕事する、中居氏との共演もする、と述べている。

E 氏及び F 氏は、C 医師から助言を受けて、アナウンス室としての対応方針を以下のとおり決めた。

- 本事案を誰かに共有する際には女性 A に確認する。
- 女性 A が非常に精神的に不安定なため、女性 A のケアを最優先にする。
- 番組出演についてもアナウンス室の判断で勝手に取りやめさせない。
- 業務継続か休務かは必ず医師に相談し、医師の所見をもとに判断する。

E 氏と F 氏は、本事案の内容と女性 A の心身の状況から自死の危険性を感じ、強く恐れた。

(4)　女性Aの病状推移と入院

F氏は女性Aと相談の上で、2023年6月10日頃まで番組に出演し、翌週の月曜日から1週間休務して番組を休演することとし、対外説明の際の番組休演理由は「体調不良」とすることに決めた。

女性Aは業務復帰に不安があったことから、同月20日にD医師に受診した。その後、一旦業務に復帰した。

一方、他のアナウンサーからF氏に対して、女性Aについて、手の震え、歩くのもふらつく様子であると報告されたものの、F氏はC医師と相談しつつ、女性Aの業務を続けたいという意向を尊重することとした。

しかし、同月10日頃、女性Aは健康相談室を訪れて、C医師とD医師に食べられない、ふらふらしている、仕事中も手が震える、力が入らない、眠れない、食べ物も臭いだけでいらない、6月 2日のときの食材を見たくない、食べたくない、思い出したくない、身体も痛いなどと訴えた。かなり痩せて食欲不振も激しい状態だったため、C医師及びD医師は女性Aが即入院が必要な状態であると判断して、「限界」である旨を伝え、直ぐに都内某病院への入院調整を行った。まずベッドに空きがあった消化器内科に入院して、体力を回復しながら精神科医師の併診とする治療体制とし、精神科のベッドに空きが出た時点で転科することとした。

C医師はE氏とF氏に連絡し、駆けつけたF氏は女性Aに対して「少し休もう、仕事を休むことを全く迷惑だと思う必要はないので、ずっと待っている」と話した。入院時の都内某病院宛ての「紹介・診療情報提供書」には、傷病名を「うつ状態、食思不振」[10]とし、「仕事関係者からのハラスメントによる」と記載された。

女性Aは、翌日に都内某病院の消化器内科に入院した。

2　編成制作局長・人事局長への報告とその後の経過

(1)　経営上層部への報告

それまでの本事案の情報共有範囲は女性Aの意向に沿ってE氏、F氏、C医師及びD医師の4名に限定されていた。しかし、入院による休務長期化が予想された上、CX内での情報拡散や憶測リスクがあると考えたF氏は、2023年7月12日、E氏に対してメールで経営上層部への報告を要望した。これに対してE氏は、番組出演と人事的措置の調整が必要となるため、編成制作担当取締役である大多氏、編成制作局長であるG氏、人事局長であるH氏に本事案を報告する予定であると返信した。

また、E氏はF氏に対して、女性Aとの連絡窓口を女性管理職であるF氏に一本化したい旨を伝え、以降、CXとしての女性AとのコミュニケーションはF氏に委ねられた。

性暴力を受け、自死の危険性があるなど入院に至る重篤な心身状況にある女性Aへの対応が、被害者に対するメンタルケアの専門家ではないF氏に任されたことで、F氏には大きな精神的負担が生じた。

---

10 「食思不振」とは、食べ物を摂取したいという生理的な欲求が低下あるいは消失した状態をいう。

⑵ G編成制作局長への報告

2023年7月13日、E氏は、上司でありCXの番組制作編成の責任者である編成制作局長のG氏に対面で本事案を報告した。F氏はそれまで女性Aと直接のコミュニケーション、ケア及び産業医への相談を行っていたが、G氏との面談には呼ばれず、同席していない。

E氏はG氏に対して本事案について、「絶対に言わないでほしい」「聞かなかったことにしてほしい」と最初に述べた上で、女性Aから、中居氏から性暴力を受けた旨[11]を聞いた、みんなで集まろうという話だったが、結局二人だけになってしまい、中居氏から二人でも良いかと言われて、良いですと答えて中居氏所有のマンションに行った旨を報告した。G氏は、中居氏所有のマンションを中居氏の自宅のようなものだと理解した。

これに対して、G氏からは、情報漏えいリスクが高まるため社内共有を慎重にしたい、現時点では役員に報告せず一旦預かるとの話があり、今後の女性Aの状況報告を指示された。E氏としては、重大事案であるため役員にすぐに報告して対応することが必要ではないかと考えたものの、情報統制が必要であることについて異論はなかったため、G氏の判断に預けた。

当委員会のヒアリングによると、G氏は、E氏から女性Aが性暴力を受けた旨の報告を受けたが、女性Aが中居氏の自宅に行って2人の空間で会ったことから、プライベートにおいて男女間のトラブルになってしまったと認識した、これまでもタレントと女性アナウンサーが交際したり、結婚したりしたので、本事案について人権侵害とはむすびつかなかったと述べている。しかし、女性Aの心身の状態が悪く、入院に至っているため、自死の危険性を強く恐れたというものであった。中居氏のマンションになぜ一人で行ったんだろうと考え、他方、心身の状態が悪いため混乱した旨を述べている。

また、この時点ですぐに上司の大多専務に報告しなかったのは、女性Aが「誰にも言わないでほしい」と希望しているとの報告を受けたためであり、役員への報告であっても情報漏えいリスクがあると考えたからである旨を述べる。

G氏は、本事案について以下のとおり考えたと述べる。

- 女性Aは自ら中居氏の自宅に行っていたため、どういうことなのかと思った。一方実際に入院に至るようなひどい症状が出ているのであり、上手く理解できなかった。
- 女性Aが立場上断れなかったとは思わなかった、だから人権意識がないと怒られているのだろうと思う。
- 私としては、人権侵害という認識よりも、プライベートな男女間のトラブルだという認識を持ってしまった。

本事案は、CXの番組出演者によってCX社員が重大な人権侵害に遭ったものであり、

[11] E氏はG氏に対して、自身が女性Aから報告を受けた性暴力の内容について相応に具体性をもっていたと報告している。

CXにおいて会社のコンプライアンス問題として対処されるべき事案であったが、G氏は本事案をコンプライアンス推進室に報告・共有しなかった。

G 氏は本事案をコンプライアンス推進室に報告しなかった理由について、以下のとおり述べる。

- コンプラに報告すれば大ごとになったと思う。
- （コンプラに報告したら、情報が漏えいするのか？）コンプラにいる人間がそれを聞いて情報拡散しないか不安に思った。
- 当時は女性 A が誹謗中傷を受けることを非常に恐れていたと思う。CX は情報が漏れやすい会社なので、女性 A が好奇の目で見られるかもしれないという恐怖しかなかった。
- 女性アナウンサーは常におびえていて、何かあっても言わない人が多い。現在でさえ、女性アナウンサーたちは「コンプラとかに言わないでください」などと言う人もいて、何か主張していると思われたり、会社に迷惑をかけたりしたくないと思う傾向がある。他の人に知られたくないという女性 A の思いはよく理解できた。
- 女性アナウンサーは、社内からどう見られるか気にしている。
- 今振り返れば、この時点でコンプラ室に報告しなかったことは私の落ち度だと考えている。

(3) H 人事局長への報告

2023 年 7 月 13 日、E 氏は、女性 A の休務に伴う人事上の対応が必要となることから、人事局長である H 氏に本事案を報告した。

H 氏は、本事案についてプライベートの問題と認識したが、社員に対する安全配慮義務の問題として捉えるべきであると判断した旨を述べている。

また、女性 A が中居氏に対して刑事告訴する可能性があると認識し、E 氏に対して、中居氏がどのような認識であるか等を尋ねたが、E 氏の回答はあいまいなものであった。
H 氏は、本事案への対応に協力すると述べ、人事的に対応可能な措置を行うことを E 氏に伝え、女性 A の状況について直接報告するよう依頼した。

H 氏は、E 氏から本事案の上層部への共有は G 氏が預かる形になっており大多氏には未報告であると報告を受けたため、G 氏から大多氏への報告のタイミングに合わせて人事担当取締役の川島徳之専務（以下「川島氏」又は「川島専務」という）に報告することとし、大多氏に報告する場合にはその旨を H 氏に連絡するように E 氏に依頼した。

人事部内でも女性 A の休務理由を体調不良とのみ説明し、本事案を共有しなかった。

(4) E 氏から産業医らへの報告

C 医師は E 氏から「本事案を上にあげたので、あとは僕たち上でやります、C 先生と D 先生にはメンタルを含めた心身のケアをお願いします」という話があり、中居氏との向き合い、会社としての対応は、「上」すなわち「港氏、大多氏、G 氏、E 氏」で検討するこ

とだと認識した。C 医師は、番組出演者の処遇は編成制作局長を含めた上層部で決めることであると認識しており、本事案の被害申告を受けた早期に「上でやります」との話があったことから、番組改編期などに中居氏の番組を終了させるだろう、と思っていた旨を述べ、その例として、2024 年 1 月に松本人志氏（以下「松本氏」という）が休養したタイミングでは、「まつも to なかい」といった中居氏出演番組が終了するのではないかと思っていたと述べている。

その後、CX から C 医師や D 医師に対して、中居氏の番組継続について意見を求められたり、番組継続や番組終了が女性 A に与える影響などを確認されたりしたことはなかった。また、C 医師及び D 医師は、番組継続の理由や情報共有範囲を限定した理由として「女性 A の刺激になる」「彼女の心身を考慮して」といった話をしたことはないし、コンプライアンス推進室に報告すると女性 A を刺激することになるといった話をしたこともないと述べる。C 医師は、後述する 2024 年 7 月 25 日の女性 A の退職のための面談で初めて G 氏と同席して直接話をしたのであり、その前後において G 氏とは話をしたことがないと述べた。

3　中居氏から B 氏らへの相談

(1)　中居氏からの相談

ア　電話での相談

2023 年 7 月 12 日、B 氏と J 氏は中居氏から電話を受けた。中居氏から至急相談したいとして事務所への来訪を要請されたが、B 氏は同日の都合がつかない旨を述べたところ、中居氏が取り急ぎ概略を伝えるとして、BBQ の会の後、BBQ の会場のマンションで女性 A と 2 人で会う機会があり、女性 A とトラブルになっている旨を説明した。

電話の後、中居氏と B 氏との間でショートメールでのやり取りがあった。

11 時 55 分　中居氏から B 氏 「J に、連絡しました。明日、17 時〜うちの事務所で。申し訳ない。協力を願いたいです。」 12 時 10 分　B 氏から中居氏 「かしこまりました！J と一緒に向かいます。お役にたてるよう尽くします。」

イ　中居氏の事務所での相談

2023 年 7 月 13 日 17 時頃、B 氏と J 氏は中居氏の事務所を訪ねた。

B 氏は中居氏から以下の説明を受けた旨を述べている。

● 2023 年 5 月 31 日の BBQ の後、BBQ の実施場所だった部屋で女性 A と会う機会があった。 ● 2 人だけになってしまうけど、いいですか、と確認したが、女性 A が承諾したので、マンションに来てもらうことになった。 ● その後連絡を取り合っているうちに、女性 A が自分にだんだんとよくない感じを向けていることが分かった。

中居氏は、女性 A の心身の回復のために助けてほしいと依頼し、B 氏らは、何かあったら連絡をしてほしいと述べた。中居氏は B 氏らに対して、この件について「内内で」と述べて口外しないよう要請した。

当委員会のヒアリングにおいて、B 氏は、中居氏が女性 A と連絡先を交換していたこと、2 人で会っていたこと、中居氏から女性 A に対する行為に驚いたが、中居氏の話から、本事案をプライベートにおける男女トラブルと認識したとし、J 氏も、タレントやアスリートと女性アナウンサーが交際したり、結婚したりした事例が複数あることもあり、プライベートにおける男女トラブルと認識した旨を述べる。このように、両名とも、本事案を「プライベート」な事案であると認識した。

ウ　B 氏と中居氏とのやりとり

2023 年 7 月 13 日夜、中居氏と B 氏との間で、ショートメールで以下のやりとりがあった。

> 中居氏から B 氏
> 「B。また、連絡があり、接触障害（ママ・摂食障害と思われる）と鬱で入院。やりたい仕事もできず、給料も減り、お金も無くあの日を悔やむばかりと。見たら削除して。」[12]
> 「どうしよか。」
> B 氏から中居氏
> 「なかなかですね、、私から無邪気な LINE してみましょうか？？」

その後、中居氏は再び女性 A への対応について相談したいと述べ、7 月 17 日の番組収録後にも B 氏と J 氏は中居氏から相談を受けていた。

⑵　見舞金の運搬

ア　女性 A と中居氏とのやりとり

本事案後も、中居氏から女性 A に対してショートメールがきていたため、女性 A は、これに対応することが「耐えられず心が壊れ」た旨を述べている。

女性 A は、中居氏に対して、2023 年 6 月 6 日には、「こういうことがあると、正直気持ちがついていけ」ないなどと伝えており、同月 15 日には、6 月 2 日のことでショックを受け、仕事を休む旨を伝えた。

また、同年 7 月 11 日には、6 月 2 日がきっかけとなって食べられなくなったこと、入院することを伝え、数日後、摂食障害と鬱で入院したこと、目標にしていた仕事ができなくなり悔しいこと、長期入院によって給与が減り入院代が増えることについての苦しさについて、ショートメールで中居氏に伝えた。

---

[12] B 氏は中居氏の要請に基づき、同ショートメールを UI 上は削除していたが、携帯電話内にデータが残っていたため、当委員会のフォレンジック調査により保全した。

そして、同月 14 日には、本事案について自分の意に沿わないことであったこと、そのとき泣いていたこと、怖かったこと、6 月 2 日に食べた食事の具材でフラッシュバックすること等を伝え、産業医や病院の医師も（中居氏を）訴えるべきであると言っていることなどを中居氏にショートメールで伝えた。同時に、訴えれば中居氏のダメージも大きく、自分も仕事が出来なくなるため穏便に済ませたいと考えていること、他方で自分の収入では高額な医療費を賄えないため治療費・入院費の支払いをしてほしいことも伝えた。

これに対して、中居氏は、見舞金を支払う旨、贈与や税金等の関係からその範囲内で行いたい旨、共通の知人である B 氏に届けてもらう形としたい旨を提案した。

しかし、女性 A は、何がベストなのか専門家や病院の先生と相談するので時間が欲しいと返信した。これに対して、中居氏からは、お見舞金もできるが、退院後の快気祝いの名目でもできる事があるなどと返信した。女性 A は、見舞金や快気祝いとはどういう意味かよくわからない旨を返信し、さらに同月 22 日には、世間一般でいうお見舞金とは訳がちがう、弁護士など第三者を入れて確実で誠実なやりとりになるのでは、と伝えた。

これに対し、中居氏は、対立構造になることを懸念する、弁護士費用がかかる、あくまでも協力しあうことが大事、体調改善が第一のため、第三者は会社の中でお話しができる人をたてた方が健全だ、といったメッセージを送っている。女性 A は、中居氏が会社の人物を第三者として本事案を解決しようとするショートメールを読み、自分は入社数年目の平社員である一方、中居氏の方が CX に長年貢献してきた人物であり、CX がどちらを優遇するか明白であると考え、中居氏の提案を拒否することにしたと述べる。

中居氏は、当委員会のヒアリングおいて、女性 A の病気や入院が本当に本事案によるものなのかわからなかった、仕事や家族関係によるものかもしれないと思っていたなどと述べている。

イ　見舞金の提供・運搬

上記のとおり中居氏からの見舞金支払いについて、女性 A は、専門家や主治医等と相談したいので待ってほしいと伝えたが、中居氏は B 氏に対して、女性 A に見舞金を届けたい、贈与税の対象にならない金額にしたいと述べ、本事案を知らない設定で女性 A に 100 万円を届けてほしいと依頼し、B 氏はこれを了承した。

B 氏は、2023 年 7 月 26 日に女性 A に LINE で「会社で中居氏と会ったら見舞品を預かったので可能ならお渡ししたい」「どこでも行く」とメッセージを送った。

これに対して女性 A は、状態が悪いことなどからすべての見舞品をドクターが開けることになるとして、問題がないものか中居氏に確認してほしいと返信して断ろうとしたが、B 氏は、中居氏に確認したが大丈夫であると返信した。女性 A は、業務復帰を考えていたことから、職場での立場上、B 氏に対してきっぱりと断ることができない状況であった。

中居氏は、現金 100 万円が入った封筒を他の見舞品とともに袋に入れ、J 氏を通じて B 氏に渡した。B 氏は、同月 28 日に、見舞品の袋を女性 A の入院先病院に届けた。女性 A は病院の判断でその見舞品の中身を見ていない。病院が見舞品の中身を確認したところ封筒が入っていたので現金らしきものだろうと考え、女性 A は見舞品を受け取らなかった。

女性Aは、病院の判断で受け取れないとB氏に連絡し、現金100万円を含む見舞品は、B氏を通じて中居氏に返却された。

女性Aは病状が悪化しており、中居氏への対応が大きな負担となっていた。主治医らから、中居氏からの連絡を一切断つことが回復に必要であるとの見解が示され、同年8月1日、女性Aは中居氏に対して、治療に専念したいので、退院できる日が来るまでは連絡を差し控えさせていただきたいという内容のショートメールを送り、その後は女性Aから中居氏に連絡していない。

これに対して中居氏は、その後も同年9月中旬頃までの間、1週間に1回の頻度で女性Aに対して一方的にショートメールを送り続けた。

当委員会のヒアリングにおいて、B氏は、経験上入院費用が高額になるため職場の後輩を助けるために現金を届けた旨を述べているが、女性Aの立場、病状、心情への配慮を欠いている。

なお、女性Aは、B氏は何も知らないふりをしているが、中居氏との関係性から中居氏から聞いて本事案を知っているだろうと思った旨を述べている。

ウ　女性AからF氏への報告

2023年7月31日、F氏が女性Aに対してお見舞いの品を送ろうかとチャットで尋ねたところ、これに対する返信として、女性AはF氏に対し、何も知らないB氏が、中居氏のパシリとしておそらく現金が入ったものを持ってきたが、受け取らなかったこと、中居氏からの荷物への対応が示談や裁判に大きな影響が出るので、「今はいっぱいいっぱい」と述べるなど、中居氏やB氏への対応が相当な精神的負担になっていることをうかがわせる内容の報告をした。

なお、女性Aは、B氏が本事案を知っているだろうと思っていたが、何も知らない設定でいたことから、F氏に対してそのように報告した旨を述べている。F氏は、「なぜB氏が？」といぶかしんだ。しかし当時は、スイートルームの会、BBQの会について知らなかったため、B氏は中居氏と仲が良いため見舞品を代わりに届けただけだろうと思い、あまり気に留めなかった。

F氏は、同日、E氏とG氏にこの顛末をメールで報告したが、いずれからも反応はなかった。

⑶　中居氏からB氏へのその後の相談

その後も中居氏はB氏に対して、女性Aの病状をCX社内で探ること、女性Aに対して病状確認メッセージを送ることを依頼した。

また、2023年10月下旬に女性AがInstagramで入院時の写真を投稿したことから、これに対するCX内の対応状況の確認を求めた。

当初、B氏は中居氏の求めに応じて女性Aの状況やCX内の状況を伝えていたが、中居氏が早急に女性Aに連絡するよう求めたことから、B氏は中居氏に対して頻繁に連絡しない方がよい旨を伝えた。また、Instagramでの発信が行われて以降、CXとして、女性A

への連絡窓口がF氏に一本化されることとなったため、B氏が女性Aに連絡することが危険であるとして、中居氏に対して、女性Aへの連絡をやんわりと断った。

4　入院後の女性Aの状況とF氏の対応

(1)　女性Aとのコミュニケーション

女性Aの入院後、F氏は女性Aとの連絡窓口としてチャットで病状確認や業務連絡等を行い、都度、E氏とG氏にメールで報告した。

F氏は女性Aに対して、一貫して職場に戻る場所（番組）があること、自分（F氏）は変わらないということを伝え続けたと述べており、当委員会の調査においても実際にそのようなメッセージを送っていたことが認められる。

女性Aが消化器内科病棟に入院している間は、C医師が週1回女性Aに面会していたため、その状況は、F氏に共有されていた。

(2)　女性Aの病状推移と会社の対応

ア　消化器内科入院中

入院後、女性Aは頻回なフラッシュバックに苦しみ、体力が低下して病状が悪化した。そのころ、女性AはF氏とのチャットで中居氏に対する対応を考えなければならないといったことや今後の収入への不安を伝えていた。

当初の退院予定は2023年7月末頃であったが、その直前に女性Aは自傷行為をするなど病状が悪化したため、退院は延期された。また、身体的な体調も悪化しており、発熱、痛み、蕁麻疹、光過敏などの症状が出ていた。

イ　精神科への転科

2023年7月末頃、同病院の精神科に転科となり、主治医が交代した。
新しい主治医は女性Aの病気を「心的外傷後ストレス障害（PTSD）」と診断し、テレビ視聴をしないよう指示した。また、トラウマ治療を受けるよう勧めた。

精神科への入院期間中、女性Aの治療は専ら主治医にゆだねられ、状況把握はF氏と女性Aとのチャットのやりとりと D医師による主治医とのコミュニケーションによることになった。

ウ　人事的措置

退院が延期され、女性Aの収入への不安があるとの話を受け、F氏は給与面で心配なく治療に専念してほしいとの思いから、H氏に相談して、退院後も満額の給与が支給されるように自宅療養中の扱いを「勤務上テレワーク対応」とした。過去にCX内でこの取り扱いにした事例があったということである。

H氏はF氏に対して、仮に女性Aが中居氏と裁判することになってもCXとしては女性Aの意思を尊重する旨を述べ、F氏はその発言に救われた旨を述べている。

F氏は、2023年8月7日、女性Aに対してチャットで「人事と話をし、有休を使い切っ

た後でも、無収入にならないやり方で進められる」旨を伝えている。しかし、女性 A は、仕事をしていないにもかかわらずテレワーク扱いとされ、全額給与が支払われることに違和感を持ったという。

エ　休務延長等と退院

2023 年 8 月 22 日、女性 A から傷病名が PTSD、同年 9 月末まで休務加療が必要である旨記載された診断書が、F 氏を通じて H 氏に提出された。

その頃、女性 A から F 氏に対して、医師から友人との外出などをすすめられているが、自分としては 8 月最終週から働きたいといった話、医師チームや女性支援団体と具体的な退院時期や仕事復帰時期について意見交換するといった話がチャットで送られてきた。

F 氏は、同年 8 月 24 日に上記のチャットの内容を E 氏と G 氏に対してメールで報告したところ、G 氏から、女性 A 本人と直接面会できないか、どういった支援団体とつながっているか知りたいとして、女性 A 本人とやりとりしてほしいとの指示がメールでなされた。G 氏は、このメールを取り上げて、女性 A への意思確認をするよう F 氏に指示したと述べている。

しかし、当該メールの内容には、G 氏の本事案への認識、対応方針の内容、中居氏の番組継続の是非についての考えなど重要事項についての説明は記載されていない。質問の意図や指示の目的も不明である。G 氏は、女性 A が中居氏や会社に対して何を求めているのか聞きたかっただけであり、何か会社としての対応方針があったわけではない、何か「こうしたい」という考えがあって女性 A の意向を確認しようと思ったわけではないと述べている。以上から、女性 A の会社や中居氏に対する要望や意思を真摯に確認しようとしたものとはいえない。

なお、F 氏は、女性 A に対して女性支援団体について詳しく確認しようとすることで、相談を制限する意図があるように受け取られる可能性があり、また、制限すべきでないと考えていたため、G 氏に対して医療上必要な場合のみにしか入院患者に面会できない旨を返答し、指示された確認をしなかった。

5　港社長への報告後の経過

(1)　G 編成制作局長から大多専務、港社長への報告と本事案に対する認識

2023 年 8 月 21 日、G 氏は大多専務に本事案を報告するとして突然 E 氏を呼び、大多専務の部屋を訪ねて本事案を報告した。

G 氏は、本事案をひとりで抱えられなくなったため、上司である大多専務に報告することにしたと述べている。

大多専務は同年 7 月に G 氏から、「男女間のトラブルで心を痛めている」として女性 A というアナウンサーが入院した旨の報告を受けていたが、E 氏から報告された本事案の内容は、CX の番組出演者である中居氏による女性 A に対する性暴力に当たる事実であったため、大多氏は非常に驚き、大ごとだと認識してその場で港社長に電話し、そのまま G 氏、

E 氏とともに港社長の部屋に移動した。その場で本事案の報告と協議が行われた。
港社長への報告内容は以下のとおりである。

- 女性アナウンサーA と中居氏がトラブルになっている。
- プライベートな案件である。
- トラブルの内容は、女性 A が中居氏の自宅を訪ねて、性暴力を受けた。
- 女性Aは非常に傷ついている状況であり、心身共によくない状況であり、入院している。
- 女性Aは、とにかく誰にも知られたくない、誰にも知られずに自然な形で、今やっている番組に復帰したいと言っている。
- 医師に診てもらっているが、（医師も）危険な状態である（自死の危険性も含めて）と言っている。

このように港社長及び大多専務は、G 氏と E 氏の報告内容から、女性 A が性暴力を受けた事実について報告を受けたにもかかわらず、業務時間外での密室での 2 人の間の行為であることから、「プライベートにおける男女トラブル」の事案と認識した。また、なぜ自宅に行ってしまったのだろうかなどといった話もあった。
本事案についての認識・評価、発言等から、港社長ら 3 名の性暴力に対する無理解と人権意識の低さが見て取れる。

⑵ 港社長による対応方針の決定と指示

ア 対応方針の内容

E 氏、G 氏からの報告を受け、協議した結果、港社長は本事案に対する対応方針を以下のとおり決定した。大多専務、G 氏及び E 氏も、その方針に異論はなかった。

- 女性 A の生命の安全と（心身の）ケアを最優先にして、本人の意向を汲んで対応していく。
- 女性 A が笑顔で自然な形で復帰するまでサポートする。
- 女性 A が業務復帰したら、不自然にならないような形で中居氏の番組起用を終わらせていく。
- 情報漏えいしないよう、情報共有範囲は、港社長、大多氏、G 氏、E 氏、F 氏、C 医師、D 医師に限定する。

なお、E 氏から H 氏に対しても本事案は報告されていたが、港社長らにはその事実は報告されていない。そのため、H 氏は、この対応方針の協議に加わっていない。
港社長は、当委員会のヒアリングにおいて、ここで決めた対応方針について以下のとおり述べる。

> 最優先は女性Aの命を守ることであり、本人を刺激することなく、意向に沿ったケアをすることが一番大事だと思った。自死の恐れが一番怖かった。テラスハウスの件の

ようになったら責任をとれないという思いがずっとあった。

また、この対応方針について、大多氏は、以下のとおり述べる。

港社長としては、それ以外の人に言うと絶対に広まる可能性がある、仮に広まってしまえば女性の命を危険にさらすことになるという考えのもと、医師に女性Aのケアをしてもらいつつ治るのを待とうということになった。中居氏の番組については、憶測を呼ぶような終わらせ方をすると「なぜだ？」となってしまって女性Aの命を危険にさらすため、「自然な形で終わらせよう」という話をした。

イ　情報共有範囲の限定と港社長ら３名での協議

(ア)　３名での協議と意思決定

その後、2023年9月上旬にかけて2～3回、港社長と大多専務の２名で、又はG氏も加わった3名で、本事案の対応についての情報共有と協議が行われたという。協議の具体的内容は不明であるが、女性Aの病状についての報告や中居氏の番組出演継続の是非について協議された模様である。

港社長は「外部に漏れたらまずい、絶対に口外するな」と大多専務、G氏に強く指示し、情報共有範囲は、その時点で共有されていた役職員及び産業医らに限定された。

コンプライアンス推進室への報告・共有は行われず、コンプライアンス推進室に対する報告・共有を行うか否かについての協議・検討すら行われなかった。

(イ)　多角的な検討の有無

本事案は、CXが番組起用している「有力タレント」によるCX社員である「女性アナウンサー」に対する重大な人権侵害の問題であった。CXは女性Aのプライバシーを守り、その意思を尊重しながら、中居氏の起用継続の可否、その前提となる中居氏への事実確認等の対応を検討、実施することが求められていた。難しい経営判断が必要となる局面であったが、他の取締役、監査役への情報共有・報告、取締役会への報告は行われなかった。また、人権、コンプライアンスの専門家の助言や意見を聴取することもなく、そうした検討すら行われなかった。

(ウ)　アナウンス室への一方的指示

E氏及びF氏は、港社長ら３名による協議の場に呼ばれなかった。特に、F氏及びC医師は、本事案の数日後に女性Aから直接相談・報告を受け、その後も継続的に連絡をとり、女性Aの病状、心情、中居氏に対する対応に向けた考えや行動を一部把握していた。しかし、港社長ら３名は、F氏やC医師に直接状況報告させたり、意見を求めたり、中居氏への対応や女性Aへの対応についての協議への参加を指示することもなく、女性Aの状況について十分な把握ができていかなかった。

この点について、大多専務は、当委員会のヒアリングにて、以下のとおり述べている。

私がF氏から（本事案について）直接報告を受けたことはない。F氏・C先生はE氏・

G 氏に報告し、E 氏・G 氏が港社長・私に報告するというラインで対応していた。そして、港社長と私で協議することもあれば、G 氏も加えて三人で協議することもあった。必要な情報はきちんと上がっていたため、全員が集まって会議することはなかった（集まって会議する必要はないと協議して決定したわけではない）。

ウ　小括

港社長及び大多専務は、F 氏らの得ている情報はレポートライン、すなわち、E 氏から G 氏を通じて報告を受けることにより、本事案についての必要な情報を得ていたとし、F 氏や C 医師からの直接報告や意見聴取を不要としている。しかし、それでは、伝言ゲームのように、情報を下から上に伝えているだけである。また、すべての情報が G 氏のフィルター（認識・評価）を通した内容に変換されるため、本事案の対応を検討する上で前提とすべき事実関係、女性 A の病状・心情とこれらの変化、業務復帰に向けた考えについて正確な情報を得ることはできない。

また、意思決定する港社長及び大多専務の本事案への認識・評価、今後の対応方針は、現場にいる F 氏等には伝わらず、女性 A にも伝わらない。

したがって、港社長ら 3 名と F 氏及び C 医師が一同に会する会議等を行い、本事案について情報を共有し、女性 A が受けたのは性暴力であり、CX にとっての人権に関する重大リスクであることについて共通認識を持ち、対応方針を検討していれば、港氏ら 3 名の本事案に対する誤った認識が（少しは）是正された可能性があったが、そうした機会はなかったのである。

結局のところ、本事案への対応方針は、E 氏の最初の報告内容から編成制作ラインの役員・局長クラスの壮年男性 3 名が受けた印象や思い込み（つまり、性暴力に当たる事実の報告を受けたにもかかわらず、2 人で中居氏のマンションで会ったことをもって、「プライベートの男女トラブル」と捉えてしまうという思い込み）をもとに、3 名のみの偏った視点で検討され、多角的な視点からの検討や議論は行われなかった。

港社長ら 3 名は、本事案を、社員が取引先から性暴力を受けた疑いのある事案であり、CX の人権問題と捉えることができず、女性 A の自死の危険性があるということに衝撃を受けて思考停止に陥り、浅い思慮により対応方針を決定した。

(3)　B 氏、J 氏から G 氏への報告

B 氏は、中居氏から相談を受け、本事案が場合によっては中居氏の番組出演リスクや芸能界引退につながる可能性があると考え、女性 A の入院が長引き、両者間でトラブルになっている状況を踏まえ、2023 年 8 月下旬から 9 月上旬頃、上司である G 氏に報告しておいた方がよいだろうと考えた。そこで、J 氏と相談の上、中居氏には伝えずに、G 氏に報告することとした。

同年 9 月頃、B 氏は J 氏同席のもとで G 氏に対して、口頭で、中居氏から、女性 A と 2 人で会い、中居氏所有のマンションで食事したこと、そこで性的な行為がありお互いの認識に違いが生まれてきているようであること、女性 A が休んでいるため中居氏が心配して

いるといった相談を7月中旬に受けた旨を報告した。

このときB氏は、中居氏に頼まれて女性Aの入院先の病院に見舞金として現金を持っていったこと、2023年5月31日のBBQの会に中居氏と女性Aが参加したことについては報告しなかった。B氏は、これらのことは本事案と特に関連性はないと考えたため、特に必要だとは思わなかったと考えて、G氏に報告しなかったと述べている。

G氏は、B氏らの報告に対して事実関係の確認を含め何も質問をせず、この件を「口外するな」とだけ指示した。

当委員会のヒアリングにおいて、B氏は以下のとおり述べている。

- 中居氏の番組出演リスクや芸能界引退の可能性があることを認識したが、中居氏の番組出演についてはG氏にお預けしているという意識であった。
- G氏の「口外するな」という指示は、タイムテーブル（番組表）上で事を荒立てるな（いじるな）、何も考えるなという印象であった。
- 「口外するな」というからには、事案について詮索はできない、お前のやるべきことを進めるようにと（いう意味だと）解釈した。

G氏は、B氏からの報告を受け、港社長及び大多専務に対して、B氏とJ氏が中居氏から本事案について相談を受けたこと、中居氏は女性Aの認識とは異なる受け止め方をしていることを報告した。

(4) 中居氏出演番組についての検討

港社長らが本事案の報告を受けた当時、中居氏がレギュラーで出演していたCXにおける番組として、2023年4月30日から放送されていた「まつもtoなかい」（なお、2024年2月4日に「だれかtoなかい」という番組名に変更された）という番組があった。当該番組は、中居氏と松本氏が司会を務めるトークバラエティ番組であった。

本事案の報告を受けて間もない2023年9月上旬に、港社長、大多専務及びG氏は「まつもtoなかい」の扱いについて議論した。しかし、既に同年7月13日において同年10月の番組改編における広告会社向けの説明会が終了し、「オールフィックス」している状況（改編の番組枠が決定しスポンサーに販売していく段階）であったこと、港社長、大多専務及びG氏らは、2023年10月の番組改編に合わせて本番組を終了ないし中居氏の出演を取りやめることは、通例からしてもあまりにも急であり、それが本事案に関する関係者からの憶測を呼び、何らかの形で女性Aの耳にも入り、女性Aを刺激してしまうのではないかと思い込み、「まつもtoなかい」については出演を継続するとの判断を行った。

中居氏の番組出演継続の是非を検討する際に、中居氏本人からのヒアリングは行われなかった。また、中居氏はCX社員であるB氏に本事案を相談しており、CXから中居氏に対して本事案について事実確認することは、中居氏にとっても想定し得るはずであるが、港氏らにおいては、中居氏へのヒアリング実施の契機にならなかった。

また、中居氏の番組出演を継続するか、中居氏への事実確認を行うか否かを判断する際に、被害者である女性Aに対する意思確認を行うか否か、検討すら行われなかった。

港社長は当委員会のヒアリングにおいて、次のように述べる。

中居氏へのヒアリングは、ヒアリングを契機として中居氏が女性 A に反論したり攻撃するなどの危険があり、女性 A への「刺激」になり得ること、そのため、女性 A の病状悪化を招くリスクがあること、あるいは自死を招きかねないこと、番組起用を止めた場合、憶測を呼び、中居氏の熱狂的なファンから女性 A に対して誹謗中傷が浴びせられるなどして女性 A にさらなる精神的負担が生じる可能性があること等から、この時点では中居氏へのヒアリングを避けるべきであると判断し、女性 A の心身の回復を待ち、業務復帰をしてから検討することとなった。 女性Aの意思確認が不十分であった点は否めないが、当時の状況を鑑みると、女性 A の心身を最優先にすることがあったので、間違いではなかったと思う。

また、大多氏は、以下のように述べている。

人権方針を踏まえて、本事案において本来であれば私たちが取るべきだった行動が分からない。その点は第三者委員会に判断してもらうことなのだと思う。ただ、私はガバナンスを効かせることで組織（CX）は守れたとしても、人が死んでしまうという結果になってしまうことはあり得ないと考えた。

G 氏は、以下のように述べている。

私は当時、中居氏の番組継続について甘い考えを持っていた。私は、港社長及び大多氏との協議の中で、中居氏サイドにどのように対応するかと発言したが、具体的に中居氏からも事情を聞かなくてもよいのか、中居氏に対して調査を行うべきではないかと考えていたわけではない。

6　女性 A の退院と番組からの降板

(1)　退院・自宅療養

女性 A は 2023 年 9 月上旬に退院し、服薬・通院しながら自宅療養を続け、同年 10 月からのアナウンサー業務への復帰を目ざした。同年 9 月 22 日にはアナウンス室の会議に web 参加した。

女性Aの業務復帰意欲にかかわらず、その後も心身の症状と体調の波が続き、同年 10 月からの復帰は困難な状況となった。

退院後の初回産業医面談は 2023 年 12 月 19 日であったが[13]、その後は概ね 1 ヶ月に 1 回の頻度で産業医面談が行われた。

12 月 19 日の面談では、職場に戻った時のことを想像できない、毎日中居氏を目にするため、どうなるか想像できない、見るたびに思い出すだろう、CX 社屋に掲示されている

[13] 一般的に、休職中の社員は主治医による治療を受けていることから、産業医は社員の治療には関わらない。産業医の役割は休職中の社員の復職復帰に向けた面談、環境整備に向けた会社への助言、復帰後のフォローアップである。

中居氏のポスターを毎日見て番組にいかなければならない、その人を見ないことが重要だ、などと話をしていた。

⑵　2023年10月の番組改編と「戻る場所（番組）」

CXでは女性Aの休務後、女性Aの出演番組について他のアナウンサーが都度代行出演する対応が続けられてきた。しかし、2023年10月からの業務復帰の目途が立たない状況となったため、同年10月の番組改編にあたり、一旦レギュラーを交代（降板）することとなった。すべての番組からの降板は女性Aの復帰意欲を低下させるおそれがあるとして、F氏はE氏や制作サイドと協議してある番組のレギュラーを女性Aの「戻る場所（番組）」として残すこととした。当該番組のチーフプロデューサーをはじめ制作サイドも、その対応を希望し、CXホームページ上も出演者として女性Aの名前を残した。

番組改編発表後に初めて知って女性Aがショックを受けることのないよう事前に説明して同意を得る必要があったため、F氏は、同年9月下旬から10月上旬にかけて複数回にわたり女性Aにオンライン会議又は電話で説明した。女性Aは、「私からすべてを奪うのか」などと激しく泣いて強く訴えたが、最終的にはCXの対応方針を受け入れた。このときの状況について、F氏はE氏とG氏に報告した。

女性Aは番組降板によって大きなショックを受けた。中居氏はCXの番組に出演し続け、CX社屋には大きなポスターが貼ってある状況に対して、自身はアナウンサーとして番組出演できない状況であることに落胆した。この番組降板を契機として、女性Aはこのような CXの環境では、業務復帰は難しいのではないかと思うようになった。

F氏は、女性Aの復帰意欲の強さとそれが奪われることによる心情を思い、番組降板の話をするのは非常に辛かった旨を述べている。また、F氏は、電話口で泣く女性Aの様子は「慟哭」するようなものだったと述べ、女性Aの病状が悪化してしまうのではないかと心底心配であり、F氏自身のメンタル（ヘルス）もぎりぎりまで追い詰められていた旨を述べている。

心理支援の専門家ではない管理職が、PTSDを発症した部下とのコミュニケーションをひとりで担うことは困難であり、F氏の精神的負担は大きかった。特に、番組降板の話は、アナウンサーとして業務復帰に向けて心の支えとしてきた大切なものが奪われたと感じる話であり、F氏自身もアナウンサーとして女性Aの心情を理解できるだけに、辛い思いをした旨を述べている。産業医らのサポートがあったとはいえ、女性Aにとって辛い降板の話を、複数回、伝える役割をほぼ一人で担うことになったが、F氏に対する会社としてのサポートは乏しかった。F氏に課せられた役割は一管理職の職責を超えるものであり、この点でもCXの対応は不適切であった。

⑶　女性Aによる対外発信

2023年10月下旬、女性Aは入院中にベッドに横たわる自撮り写真と当時の心情を自身のInstagramにアップした。

当該発信に対しては各種反響があり、ネットニュースにも取り上げられた。女性Aの

Instagram にもネガティブなコメント、憶測の投稿、心配、励ましなどが寄せられ、CX に対しても問合せや様々な声が寄せられた。

女性 A の病状への悪影響が懸念されたことから、F 氏から C 医師、D 医師にも情報共有された。

CX では、女性 A に対する批判、誹謗中傷、ネガティブイメージの定着などを危惧し、広報部、編成局、コンプライアンスの SNS 対策部等が集まり、対策を検討したが、このときも広報部やコンプライアンスの SNS 対策部には本事案は共有されなかった。

検討の結果、女性 A に対して対外発信を控えるよう話をすることとし、F 氏から女性 A に伝えることになった。F 氏は、電話で女性 A の Instagram 発信の意図や思いを聞いた上で、業務復帰に向けては、病状の発信によるマイナスイメージの定着が心配である旨を述べた。これに対して、女性 A は泣き、「私から社会とのつながりを奪うのか」などと訴えたとのことである。

F 氏は女性 A との話を受け、C 医師から D 医師を通じて女性 A の主治医に相談したところ、対外発信が女性 A の病状に悪影響を与える可能性は低く、むしろプラス面があることが確認された。E 氏、関係者と協議して女性 A に対して対外発信を制限しないこととした。

その後も女性 A は Instagram で自撮り写真や病状の具体的内容、心情などを投稿して対外発信を続け、CX 関係者や産業医らはその動向を見守った。

女性 A はその後の産業医面談において、Instagram での発信はストレス発散になる、社会とのつながりを感じられる旨を述べている。

7　示談の交渉と成立

(1)　B 氏による弁護士紹介

2023 年 11 月 10 日、中居氏は、女性 A の代理人弁護士から本事案に関する内容証明郵便の書面を受領した。

中居氏は、同月 10 日 17 時 12 分、ショートメールで B 氏に対して「緊急です。先方弁護士から、こちらの弁護士に訴え書が来ました」と連絡した。中居氏は B 氏に連絡し、誰か弁護士を知らないか、紹介してほしいと依頼した。

B 氏は、CX の番組に出演している K 弁護士（以下「K 弁護士」という）ぐらいしか思いつかないと伝えると、中居氏から紹介を求められたので、K 弁護士の連絡先を伝えた。すぐに、B 氏は K 弁護士に連絡して、中居氏が代理人を依頼したいので伺いたいと依頼して中居氏が K 弁護士に相談できるよう調整し、J 氏に K 弁護士の事務所までアテンドするよう指示した。

中居氏は J 氏にアテンドされて同日中に K 弁護士の事務所を訪ね、本事案を相談し、代理人への就任を依頼した。中居氏は K 弁護士への相談直後に B 氏に対して、K 弁護士に思いを伝え、わかってもらえた、受任してくれそうだと御礼の連絡をした。

なお、当委員会は、K弁護士に対してヒアリングを実施したが、CXは守秘義務解除に応じたが、中居氏は守秘義務解除に応じなかった。

⑵ K弁護士とCXとの取引関係

K弁護士は、港社長が2005年にバラエティ部門所属時に、バラエティ番組制作上の法律問題等の相談業務を依頼した弁護士である。バラエティセンターの現場社員が24時間すぐに直接K弁護士に携帯電話で法律相談できる体制がつくられており、港社長はK弁護士を「携帯弁護士」と呼ぶ。CXとK弁護士との間で契約書は締結されていないが、2005年4月分から月額●万円（消費税込み）が法律相談料として支払われており（途中、消費税増税に伴い増額。2024年1月分からは月額●万●円に減額されている）、CXとの間で継続的業務委託契約が締結された弁護士である。また、CXの番組出演者でもあり、女性Aも中居氏もK弁護士と共演した経験があった。

CXは社員である女性Aに対して雇用契約に基づき安全配慮義務を負っているところ、本事案は、中居氏による女性Aに対する性暴力が行われたものであり、CXは少なくとも、その疑いを認識していたことから、CXと中居氏とは利害が対立する可能性があった。したがって、K弁護士が中居氏の代理人に就任することはCXとの間で利益相反の可能性がある。この点について、K弁護士は、後記CXによる関係者ヒアリングにおいて、中居氏の代理人就任の依頼を受けた際にCXとしてK弁護士が中居氏の代理人に就任してもよいかとB氏に尋ねたところ、B氏は「フジテレビとしてお願いします」と述べたため、書面による同意は得ていないものの、編成部長の同意を得たことから利益相反に関するCXの同意を得たものと認識している旨を述べ、当委員会のヒアリングでは、利益相反に関して必要な手続をとった旨を述べている。

これに対して、B氏は当委員会のヒアリングにおいて、編成部長にすぎない自分がCXとして同意することはできないし、そもそも中居氏とCXとの利益相反関係がどのような意味なのかよくわからないため、K弁護士に「フジテレビとして」というような発言はしていない旨を述べている。

また、K弁護士は、女性Aの代理人（を通じた女性A）からも自身の代理人就任について同意を得ているが、この点につき女性Aは、自身へのデメリットはないものの、バラエティ部門、K弁護士及び中居氏が一体として感じられ、不快であった旨を述べている。また、F氏は、女性Aとも共演して面識があるK弁護士が中居氏の代理人に就任したことを事後に聞いてショックを受け、「私と守るものが違う」と述べている。

また、K弁護士が中居氏の代理人として女性Aとの示談交渉に臨むことは、女性Aからすれば、CXが女性Aの対立当事者である中居氏サイドに立ったように見え、「女性Aよりも、中居氏を守る」との印象を与えている。その意味で、B氏らがK弁護士を紹介した行為は女性Aに対する二次加害とも評価し得る。

⑶ 示談の成立

女性Aの代理人弁護士とK弁護士との間で複数回交渉したのち、2024年1月7日、示談が成立し、本事案と示談契約の内容が守秘義務の対象とされた。

なお、2023年12月下旬に示談が成立しそうであること、2024年1月に示談が成立した

ことについて、B 氏及び J 氏から G 氏に報告された。

8　中居氏の出演継続

(1)　2024 年 4 月改編に向けた中居氏の出演継続についての検討

CX では、2023 年 12 月 21 日に 2024 年 4 月改編に向けた広告会社向けの説明会を開催した。その 2 週間程前に、港社長、大多専務及び G 氏において、「まつも to なかい」を 2024 年 4 月改編において終了させるかどうかの協議が行われた。

当該協議では、当時女性 A の体調が回復していない状況であり、他方、本番組は大物タレントを 2 人揃えた目玉番組であり、半年ないし 1 年で番組終了とすることは一般的には考え難く、関係者からの憶測を呼び、やはり女性 A を刺激してしまうのではという議論を経て、番組継続が決定された。

(2)　「だれか to なかい」への改名と中居氏の出演継続

2023 年 12 月 27 日発行の週刊文春に、松本氏について、グランドハイアット東京のスイートルームで吉本興業の後輩タレントがアテンドした女性らとの間で性的トラブルが生じている旨の記事が掲載された。

2024 年 1 月 8 日に松本氏が芸能活動を当面休止することを発表したことを契機として、G 氏及び大多氏の間で、LINE で以下のやり取りがなされている。

2024 年 1 月 8 日
18 時 29 分　G 氏から大多氏
「吉本より第一報があり、松本さんが文春との裁判に専念するために番組出演を当面の間休止するとのことです。明日収録予定のツマミ[14]も来ません。緊急事態のため、港社長にも先程ご報告しました。また、今週のワイドナショーに松本さんご本人が出演して説明をしたいとの要望もきました。後ほど、またお電話してみます。取り急ぎ。」
19 時 42 分　大多氏から G 氏
「まつもとなかい、どうするかだな、、。」
19 時 48 分　G 氏から大多氏
「はい、G としては、吉本側に仁義を切った上で、松本さんが戻るまで、中居さん MC のお友達グランプリ[15]にする案がいいと考えています。明朝、B や f たちと緊急協議します。」
2024 年 1 月 9 日
19 時 17 分　G 氏から大多氏
「吉本から連絡あり、松本さんが周囲に迷惑かけるからワイドナショーには出な

[14] 松本氏が出演していた「人志松本の酒のツマミになる話」というレギュラー番組を指す。
[15] 中居氏が出演していた「中居正広の芸能人！お友達呼んで来ましたグランプリ」という単発の特別番組を指す。

い、と言っているとのこと。明日、最終確認する段取りです。取り急ぎ、第一報です」
2024年1月10日
11時23分　大多氏からG氏
「終わったら社長と話そう。決定なら今日中だね。なんで出ないのか聞かれるよ。」
11時26分　G氏から大多氏
「吉本とフジテレビと協議し、総合的判断として出演をしないことにした。という感じでイメージしています。」

同年1月9日には、毎週火曜日に編成制作局内で行われる大多専務、G氏及びB氏らを含めた会議において、当該番組は、中居氏と松本氏の代わりの司会者とで番組が継続されること並びに番組タイトルを別タイトルに変更することが決定された[16]。

そして同月10日には、松本氏の後任として、別のタレントから出演の内諾を得ており、番組タイトルが「だれか to なかい」とする方向性が決定され、併せて、CXは、松本氏の同月14日に予定されていた「ワイドナショー」への出演を総合的に判断して行わないこととしたと発表した。

結果として、本番組は、同年2月4日の放送から番組名を「だれか to なかい」にリニューアルし、放送再開となった。

並行して問題となっていた、本事案に起因する中居氏の起用ないしは本番組の終了の是非については、港社長、大多専務及びG氏らの間で協議すら行われなかった。この点につき、G氏は当委員会のヒアリングにおいて、すでに2023年12月に港社長、大多専務及びG氏の間で2024年4月の改編において本番組を終了しないことに決定していたため、松本氏の休業等を契機として2024年4月改編時に終了させる協議はなされなかった旨を述べている。また、松本氏の所属事務所である吉本興業側からは、復帰の可能性も示唆されており、他局も松本氏の出演番組を終了させるという対応をとっていなかったこともあり、番組の継続を前提として松本氏が復帰するまでの間にどのようにしのいでいくかといった検討が行われただけであった。

なお、その後、以下の経緯により、2024年12月15日の放送が本番組の事実上の最終回となった。

- 2024年12月12日、2025年3月をもって本番組を終了することを公表
- 2025年1月8日、同月12日からの放送が当面休止となることを発表
- 2025年1月22日、正式に本番組終了を公表

[16] 当時本事案のことは、編成制作局関係者においては、大多氏、G氏及びB氏のみに伝えられていたため、2024年1月9日の編成制作局内での会議では、本事案に起因する番組終了という観点では議論がなされていない。

9　女性 A の CX 退職

(1)　退職への経緯

F 氏と C 医師は、女性 A の主治医から業務への復帰の仕方を会社として考えるようにと言われていたことから、女性 A の体調改善が見られてきた 2024 年 3 月 28 日に、復帰の段取りを協議した。復帰直後から生放送への出演は難しいことから、ナレーション、解説放送、提供読み、アナウンス室の他の業務などを担当し、その後様子を見ながら復帰していくことなどを検討し、まずは解説放送がよいのではないかといった具体的な検討を行った。

一方、女性 A は、2024 年 4 月 30 日の産業医面談で、中居氏が CX の番組に出演し続けており、社屋内に中居氏のポスターが貼ってあるため、CX への復職はできるのだろうかという相談をしていた。C 医師らの認識としては、この時点で女性 A が退職の意思を示すような話はなかったという。

女性 A は同年 5 月から 6 月にかけて体調が悪化したが、6 月頃から専門機関でのトラウマ治療に本格的に取り組み始め、その後は順調に回復していった。そうした経緯を経て、女性 A は CX の退職を決めた。

(2)　退職の申出

2024 年 7 月 4 日、女性 A は F 氏に対してメールで退職意向を伝え、同月 10 日、CX 社屋にある健康相談室で、C 医師が同席して、I 氏（2024 年 7 月 1 日から E 氏の後任としてアナウンス室長に着任した。以下「I 氏」という）及び F 氏と面談し、正式な退職の申し出を行った。上記で述べたとおり、F 氏は C 医師と協議しながら女性 A の業務復帰を前提とした復帰プランを具体的に検討し始めたことから、その申し出に驚いたものの、編成制作局長の G 氏の了解が必要であるとして、退職の申出を一旦預かった。

この面談において、女性 A は、B 氏やバラエティ部門に対する強い怒りと嫌悪感を顕わにし、自分がアナウンサーを続けられないのに中居氏が何もなかったように番組に出演し続けていると指摘し、CX に業務復帰しても中居氏と遭遇するため復帰できない旨を述べた。これらの指摘に対して、I 氏らは、特に何かを述べることはなかった。
この面談内容は I 氏及び F 氏から G 氏に口頭で報告され、重ねてメールでも報告されたが、G 氏からは特段の反応はなかった。

同月 25 日に産業医同席のもと、G 氏も加わって I 氏、F 氏と女性 A は面談し、G 氏から他の部署で業務する選択肢を提案して慰留したが、女性 A の退職意思は固く、退職に向けた手続きに進むこととなった。この面談においても、女性 A からは、中居氏の番組出演が継続しているのに自分は出られないこと、普通は（中居氏のことを）見なくてすむはずなのに、示談をしたのは中居氏との関係を終わらせたかったからである、区切りをつけたい、他局に入社していたらどんな未来があったか、といった話があった。こうした女性 A の発言に対して、G 氏は何も発言しなかった。

港社長は、女性 A の退職の申出について報告を受け、退職を了解した。しかし、女性 A が述べたバラエティ部門及び中居氏に対する心情、中居氏が出演し続けているため業務に

復帰できないといった発言など面談時の女性Aの発言は、港社長には報告されなかった。女性Aは7月末の退職を希望していたが、退職手続や港社長のスケジュールとの関係で、同年8月をもって退職することとなった。CXによれば、アナウンサーの退職は対外リリースの対象となること等から他の社員の退職よりも社内調整や手続に時間を要するとのことである。

他方、女性Aによれば、海外渡航を予定しておりその前に退職したいと考えていたができなかった旨、同時期に退職を申し出たCX社員の退職申出はすぐに受理されたため、自身の退職時期が先延ばしされたと感じ、口封じをしようとしていたのかと思った旨を述べている。

女性Aは、退職前にCXに出勤し、担当していた番組のスタッフに退職の挨拶に回り、港社長にも退職の挨拶をした。上記のとおり港社長は本事案を既に認識していたものの、自身が本事案を認識していることを女性Aは知らないのではないかと思い、本事案を知らないという前提で本事案とは全く関係のない話、あえて明るい話をした旨を述べている。

女性Aは、同年8月をもってCXを退職した。

10　中居氏番組継続の検討

(1)　「だれかtoなかい」の終了決定

G氏は、港社長による女性Aが回復するまでは動くなという指示は、あくまで女性Aの業務復帰を前提としたものであったため、女性Aが退職となると指示の前提が変わり、本番組を終了させた方が良いと考えた旨を述べる。

そこで、G氏は2024年8月上旬頃、当時入院していた編成制作局担当取締役であった矢延氏の病室を訪れ、女性Aが退職の意向を示したことを報告し、本番組を終了させることを提案したところ、本事案について前任の大多氏から引き継いでいた矢延氏は、本番組の終了をその場で了承した。その後港社長にも提案をしたところ、港社長としては、女性Aが退職するということは心身も回復しているということであろうと独自に判断し、2025年4月改編での番組終了を承諾した。

G氏は、編成部長であるB氏に対して、2024年7月頃に、女性Aが退社することになったことを伝えており、その後同年8月中旬頃に、2025年4月改編をもって本番組を終了すると伝えた。G氏の決定に対してB氏は異論をとなえずに了承し、同年9月頃より予定される番組表（タイムテーブル）の調整を始め、後続番組枠の調整（後続番組の出演者の了承を含む）、制作費の捻出、制作体制の確保などを進めた。同年11月頃には、本番組終了のための調整は完了している状況であった。番組チーフプロデューサーであったｉ氏には、同年11月20日頃にはB氏から番組終了が伝えられたが、本事案や番組終了理由は伝えられなかった。

なお、中居氏に対しては、B氏から同年11月21日に対面において本番組終了の報告を連絡し、了承を得た。中居氏からは本事案が関係するのかと問われたが、B氏は、総合的判断であると回答した。

⑵　単発起用番組について

本事案発生後、本番組以外にも、中居氏が出演する単発番組がいくつかあった。これらの中居氏の出演については、矢延氏、G 氏及び B 氏の間では、本番組の終了決定とともに、徐々に出演を止めさせようという方針を共通認識としていたとし、同人らは、本事案に関する情報漏えいを防ぎ、女性 A の生命の安全を優先するという本事案の当初からの大方針を考慮し、編成制作局内にとどまらず、スポーツ局など他局への中居氏の出演禁止を通達することはできなかったとのことである。

そのため、2024 年 10 月 31 日の MLB ワールドシリーズの中継サポーターとしてスポーツ局が独自に中居氏を起用していたが、G 氏、B 氏ら編成制作局が当該起用を知ったのは、放送の数日前であり、起用を止めるようなことはできなかった旨を述べている。

しかし、いずれにせよ、上記大方針があったため、港社長、矢延氏、G 氏及び B 氏らは、CX 内において中居氏の起用を止めるようなことを公言したり、既に広告枠の販売を終えている番組について、急遽中居氏の起用を中止ないしは放送を取りやめるといった積極的な行動はとらなかった。その理由について、G 氏は、本事案に関する関係者の憶測を呼ぶためと述べている。

このように、中居氏が出演していた本番組やそのほかの単発番組などの取り扱いについては、編成制作局長の G 氏、編成制作局担当役員の大多氏及び矢延氏並びに港社長らの「編成ライン」の限られたメンバーによってその対応方針が決定されており、コンプライアンス推進室や取締役会に情報を共有・報告し、対応方針を練るといったことは行われていなかった。

11　退職後の中居氏と B 氏とのやりとり

2024 年 9 月 9 日、B 氏から中居氏に対してショートメールで、8 月 31 日に女性 A が退社した旨を伝えたところ、中居氏から「了解、ありがとう。ひと段落ついた感じかな。色々たすかったよ。」との返信があった。

B 氏は「例の問題に関しては、ひと段落かなと思います。引き続き、何かお役に立てることがあれば、動きます！」と返信した。

第５　総括

１　本事案について

(1)　はじめに

本件は、CX の社員である女性アナウンサー（女性 A）が、同社の番組に出演している有名男性タレント（中居氏）から性暴力による重大な人権侵害の被害を受け、CX は女性 A から被害申告がなされたにもかかわらず適切な対応をとらず、漫然と中居氏の番組出演を継続させた事案である。

女性 A は、業務復帰を希望していたが、断念して退職せざるを得なかった。

事後に週刊誌報道を契機として本事案が発覚したが、CX 及び FMH は本事案への対応についてステークホルダーに対する説明責任を果たすことができず、その結果、視聴者、スポンサー、取引先、株主・投資家、社員その他のステークホルダーから厳しい非難を受け、社会的信用が失墜し、後記のとおり、数多くのスポンサーによる CM の AC 差替え、投資家による抗議、取材先やロケ先における拒否等を受けており、危機的状況に陥っている。

⑵　本事案に対する評価

ア　本事案には性暴力が認められ、重大な人権侵害が発生した

上記のとおり、本事案において中居氏が女性 A に対して性暴力を行い、PTSD を発症した。すなわち、女性 A は、頻回なフラッシュバック、食欲不振、うつ症状等を伴う重篤な病状が認められ、PTSD と診断され、精神科での入院・通院治療及びトラウマ治療を受けるに至った。中居氏の行為は、重大な人権侵害行為に当たると解する。

そして、本事案は、CX にとって、有力取引先による社員に対する人権侵害の強い疑いのある事案であり、同社における人権に関する重大な経営リスクとして認識すべき事案である。

イ　本事案に至る経緯

(ア)　2 人での密室での食事を断ることができない状況に追い込まれたこと

中居氏の女性 A に対する当初の誘い文句は、「今晩、食事はどうか」「メンバーを誘っている」という趣旨のものであり、食事に CX の社員や番組制作に関わるメンバーも参加するように思わせるものであった。しかし、結論として、中居氏は、実際には、誰も食事に誘っていなかったし、飲食店も探していなかった。

次の連絡は、「メンバーは来ない」「2 人だけだが、どうするか？」「飲食店を探している」という趣旨のものであった。メンバーが来られないとして飲食店での 2 人での食事を示して同意を得た。その上で、食事の直前に、適当な飲食店がないこと、自身のマンションの方が「安心かも」など述べて、女性 A が断ることが困難な状況に追い込んでマンションでの食事に同意させたとみることができる。

中居氏と女性 A の間には圧倒的な権力格差のある関係性が存在する。このことも踏まえれば、女性 A は、上記のようなやりとりを経て精神的に逃げ道を塞がれたといえる。

(イ)　食事への同意の意味

女性 A は、中居氏の誘いを受けて、最終的に同氏所有のマンションで 2 人で食事することに同意したが、この同意は、業務上の関係において 2 人で食事するという限度での同意であって、それ以上のものではない。

加えて、この同意が真意に基づくものであったとはいえない。女性 A は、CX の重要取引先であり番組出演者である大物有名タレントである中居氏の誘いを断ることにより仕事に支障が生じると考え、拒否できなかったのであり、やむなく断れずに食事に行っただけであった。

ウ　本事案とCX「業務」との関係

本事案については、当委員会のヒアリングにおいて、港社長、大多専務及びG氏、E氏その他 CX 役職員の多くは、本事案について「プライベート」で起こった問題であると述べており、その理由として、業務時間外に、中居氏の家で、同氏と女性Aの2人の間で起こったことであることを挙げる。

しかし、当委員会は、本事案が CX の「業務の延長線上」で発生したと考える。その理由は次のとおりである。

(ア)　中居氏と女性Aの関係は業務上の人間関係であること

中居氏と女性 A は、CX の番組共演で接点を持ち、番組共演者として業務上の関係性があったが、両者は交際しておらず、プライベートにおける関係はなかった。

中居氏は著名な大物タレントであり、CXにとって有力な取引先であった。他方、女性Aは、入社数年目の女性アナウンサーであり、CX の一般社員であった。両者の間には圧倒的な権力格差が存在していた。

このような権力格差のある関係性を前提とすれば、女性 A は、中居氏から誘われれば、それが、例え二人きりの食事であったとしても、CX の業務上の良好な人間関係を構築・維持し、円滑に業務を遂行することを主たる目的として考えることが当然である。

したがって、本事案の時点においても、中居氏と女性 A との業務上の人間関係が継続していたといえる。

なお、中居氏が女性 A を食事に誘うショートメールには、「メンバーの声かけてます」という記載があるなど、B 氏を含む CX 関係者も参加すると思わせるような内容になっており、中居氏と女性 A との間のプライベートな食事（いわゆるデート）であることを思わせる記載内容は含まれない。本事案において、女性 A が、当該食事は業務の延長線上であるとの認識を持つことは自然である。

(イ)　CXの業務実態（番組出演タレントとの外部での会合）

CX では、番組出演タレント等との会合は、円滑な業務遂行、良好な人間関係の構築、コミュニケーションの活性化、番組企画立案、人脈維持拡大等 CX の業務遂行に資するとして、業務時間内外、場所、会合の厳密な参加者などを問わず、広く業務として認められており、これらに必要な費用は会社の経費として精算されている。タレントとの会食が、CX では、広く業務として認められる実態が存在するのであり、これを業務の延長線上として捉えることに不自然はない。

この点につき、雇用均等法第11条第2項に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令 2 厚生労働省告示第 6 号）では、事業主が雇用管理上講ずべき措置義務を負う「職場におけるセクシュアルハラスメント」の「職場」について、「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、『職場』に含まれる。取引先の事務所、取引先と打ち合わせする

ための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば、これに該当する」と定めていることも参考になる。

(ウ)　本事案への CX 社員の関与

中居氏が女性 A を本事案の会合に誘った行為に、B 氏や CX 社員が関与した事実は認められなかった。

しかし、本事案の 2 日前に本事案と同じ場所（中居氏所有のマンション）で開催された BBQ の会については、その経緯からすれば、女性 A も、B 氏らも、CX の業務として参加したと評価できる。このことに加えて、上記のとおり「メンバーの声かけてます」として誘われたことが、女性 A において、本事案当日の食事の誘いを BBQ の会と同種の会合と認識したことに影響を与えている。

(エ)　結論

以上のとおり、中居氏と女性 A との関係性、両者の権力格差、CX におけるタレントと社員との会食をめぐる業務実態などから、本事案は、CX の「業務の延長線上」における性暴力であったと認められる。

本事案の報告を受けた港社長ら 3 名は、本事案の 2 日前に行われた BBQ の会に女性 A が参加していた事実を認識していなかったが、番組出演者である中居氏と CX アナウンサーである女性 A の関係性が番組共演を通じたものであることは十分に認識可能であった。

したがって、少なくとも本事案を「プライベートの問題」と即断するのではなく、業務の延長線上の行為である可能性を認識して本事案について必要な事実確認をしたうえで対応を検討し、意思決定を行うことが適切であった。

本事案への対応を通じて、CX が本事案を「プライベートの問題」と認識していることが女性 A に伝わり、「会社は守ってくれない」「会社から切り離された」として孤独感、孤立感を感じさせたものであり、被害者ケア・救済の観点からも不十分な対応であった。

2　本事案への CX の対応に対する評価

(1)　初期対応

本事案把握後、アナウンス室及び CX の産業医らは、女性 A から被害申告を受け、女性 A の心身の状況を考慮し、業務遂行及び情報共有範囲についての当面の希望を確認しながら、連携して医療的支援、心理的支援を行った。女性 A のプライバシーの保護と心身のケアを最優先として適切に対応を進めたものといえる。

(2)　港社長、大多氏、G 氏の対応

ア　本事案への認識

本事案は、女性 A の入院直後にアナウンス室長 E 氏から上司である編成制作局長 G 氏及び人事局長である H 氏に報告され、約 1 ヶ月半後の 2023 年 8 月 21 日には、E 氏及び G 氏から編成制作局を担当する専務取締役である大多氏と港社長に報告された。

港社長、大多専務及びG氏は、女性Aが当初から性暴力を受けた旨を述べており、心身に深刻な症状が出て入院し、自死の危険性があること等の事実を認識していたのであるから、本事案において女性 A が中居氏によって性暴力を受けた疑いがあること、CX において重大な人権侵害の問題が発生した可能性があることを十分に認識することができた。

しかし、女性 A が同意して中居氏所有のマンションに行ったこと、中居氏が異なる認識を持っていること等を重視して、本事案を「プライベートな男女間のトラブル」と即断しており、こうした3名の誤った認識・評価が、CXにおける本事案への対応を誤る大きな要因となった。

イ　対応方針の決定

港社長ら 3 名は、「女性 A の生命を最優先にする、笑顔で番組に復帰するまで何もしない」という「大方針」を決定し、中居氏の番組出演を継続させた。

「大方針」の決定に当たっては、病状悪化等の回避を絶対として女性 A へのケアを最優先した旨を港社長ら 3 名は強調している。中居氏への事実確認を行なわず、番組出演を継続させた理由について、事実確認を行えば中居氏が反論し、それが女性 A に伝わり、女性Aの「刺激になる」、中居氏が女性 A を攻撃する可能性があり、女性 A に危険が生じ得るなどの憶測を挙げているが、合理的判断とはいえない。

女性 A の自死への危険を恐れるあまり、「責任をとれない」との思考停止に陥り、現状を変更しないことを決定して責任を回避しようとしていたのであり、被害者救済を最優先とした本事案への適正な対応に向けた積極的な行動をとらなかったと評価すべきである。

ウ　人権意識

本事案は、CX の有力取引先である有名タレントによる女性 A に対する性暴力であり、人権侵害行為である。

また、取引先から社員に対する人権侵害であるため、カスタマーハラスメントとして位置づけられる。カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という）は、顧客や取引先などからのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものをいい[17]、典型例は、顧客や消費者からの過剰なクレーム等である（BtoC）。しかし、2022 年以降、徐々に、取引先役職員からのパワーハラスメントやセクシャルハラスメント（BtoB）についてもカスハラとして捉え、企業が社員を守るべきであるとの共通認識が形成されつつあり、本事案もその一類型と位置付けられる[18]。

---

[17] 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（2022 年策定）
https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001104928.pdf

[18] 2019 年 6 月、労働施策総合推進法等が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置をとることが事業者の義務となり、2020 年 1 月に「事業主が職場における優越的な関

したがって、本事案を CX における人権に関わるリスク事案として認識し、安全配慮義務の視点から、女性 A のケア、人権侵害の是正と救済、業務復帰のための環境整備を最優先として対応方針を決定することが求められていた。

しかし、港社長ら 3 名には本事案が CX における人権問題であるとの認識がなく、人権方針に基づく対応を行う発想も、人権対応の専門家に助言を仰ぐという発想もなかった。

本事案に対する主たる対応は、①被害者の救済と②人権侵害の是正である。①については、被害申告した女性 A に対するケア、救済、復帰のための環境整備であり、②については、中居氏との取引・番組出演に対する対応である。②の中居氏との取引解消と番組出演の打切りは、①女性の救済、職場復帰のための環境整備の重要な一要素となるため、①と②は切り離して検討されるべきではなく、一体として検討して対応方針を決定する必要があった。

エ　人権問題リスクの認識の欠如と危機管理不在

第 7 章で後述するとおり、CX では、リアリティ番組「TERRACE HOUSE TOKYO 2019-2020」の出演者が亡くなった事案に関して、遺族から BPO 放送倫理・番組向上機構の放送人権委員会に対して人権侵害の申立てがあり、2021 年 3 月に同機構から「本放送を行うとする決定過程で、出演者の精神的な健康状態に対する配慮に欠けていた点で、放送倫理上の問題があった」との見解が出されるなどして、番組制作過程における人権に関するリスクが認識されていた（以下「テラスハウス問題」という）。

また、同じく第 7 章に述べるとおり、本事案報告当時、旧ジャニーズ事務所における性加害問題が顕在化し、2023 年 8 月に旧ジャニーズ事務所が調査報告書を公表し、メディアが当該問題を認識していたにもかかわらず長期にわたって取材・報道しなかった事実、旧ジャニーズ事務所所属タレントを起用し続けた事実について、テレビ局における性暴力・人権問題に対する意識の低さや有力芸能プロダクションに対する忖度が指摘され、大きな社会的非難を浴びている最中であった。CX においても検証番組が制作され、同年 10 月 21 日に放映された。G 氏は当該番組制作等に責任者として関わり、同番組にも出演して、人権意識の重要性と当該問題への反省を語っていた（以下「旧ジャニーズ事務所問題」という）。

したがって、港社長ら 3 名は本事案の報告を受けた当時、CX において、番組制作過程、番組出演者の起用において人権に関わるリスクが発生していることを認識しており、CX において人権問題リスクの発生可能性は高かった。そして、旧ジャニーズ事務所問題を契機としてスポンサーや株主などのステークホルダーの人権意識が高まっており、リスクが顕在化した場合には経営上の重大リスクとなることは必至であった。

特に、中居氏は国内有数の有名タレントであり CX の有力取引先であったため、本事案

係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）が策定され、そこに、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に関して、事業者が相談等の体制整備、被害者への配慮の取組みを行うことが望ましい旨、又は被害を防止するための取組みを行うことが有効である旨が定められた。

は社会的関心を呼び、当社経営に与える影響は大きい。情報漏えいにより女性 A に二次被害を与えるリスクも生じ得るが、他方、情報を秘匿したままで中居氏の番組出演を継続させることは、視聴者、スポンサー、株主・投資家などステークホルダーらを騙すことを意味する。CX に対する信頼が失われ、非難を浴びる可能性が高い。

したがって、港社長ら 3 名は人権に関するリスクを重大な経営リスクとして認識し、有事における危機管理として対応すべきであったが、リスク認識・評価を誤り、会社の危機管理としての対処をしなかった。

オ　経営判断における問題

本事案は CX の重大な経営リスク案件であるため、対応方針の決定は重要な経営判断事項であった。

経営判断にあたっては、いわゆる「経営判断の原則」が参考になる。簡略に述べると、①経営判断の前提となる事実認識の過程（情報収集とその分析・検討）と②事実認定に基づく意思決定の推論過程及び内容の著しい不合理さの存否という 2 点を意識しながら経営判断を行うことが適切であり、とりわけ①が大事になる。

本事案への対応においては、女性 A、中居氏及び本事案に関連する CX 関係者からのヒアリングを実施して情報収集を行い、その結果に基づいて本事案への対応におけるリスクの特定、分析、検討を行った上で対応方針を決定する必要があるが、港社長ら 3 名は、これらの対応を全く行わなかった。

カ　編成ライン 3 名のみによる閉じた意思決定

(ア)　同質性・閉鎖性

本事案への対応方針、女性 A への対応及び中居氏の出演継続の是非に関する意思決定は、編成ラインのトップ 3 である港社長、大多専務及び G 編成制作局長の 3 名のみで行われた。本事案を CX の番組における「編成ごと」と狭く捉え、番組のことは編成制作局長以上で決めるという考えであった。

このように経営リスクの高い案件についての重要な意思決定が、編成ラインの 3 名のみ、編成の視点のみ、被害者と同じ女性が関与しない同質性の高い壮年男性のみで行われたことに驚きを禁じ得ない。

編成ライン 3 名で決定したことは当然のことと捉えられており、港社長ら 3 名には問題意識はない。番組制作現場での「現場リスク」程度の評価であったのか、何に起因するかについては、第 8 章にて詳細に述べるが、編成ラインにおける（特権意識に基づく）セクショナリズム、「原局主義」（問題の発生している現場の部局を指して CX 内では「原局」と呼ばれている。以下「原局」という場合にはこの意味で用いる）の思考の発現にも見える。

(イ)　「伝言」と「メッセンジャー」

女性 A に対するケアはアナウンス室（室長・部長）と産業医らに任せきりにして、本事案の対応方針の決定から切り離した。専ら F 氏に女性 A のケアを委ね、上司を通じた「上

への」病状報告を指示しただけであった。港社長ら 3 名からアナウンス室に対して、本事案に対する認識、対応方針を一切説明したことはなく、アナウンス室から意見を求めることもなかった。

そして、G 氏は対応方針の決定時に同席していたものの、E 氏から得た情報を港社長及び大多専務に報告するのみであった。G 氏が本事案に対する認識を述べたり、対応方針や具体的対応について自身の見解を述べたりすることはほとんどなく、単なる情報伝達役（メッセンジャー）となっていた。

アナウンス室に対しては明確な方針や意図をもった指示が行われず、一次情報を的確に収集しようとすらしていない状況であった。

(ウ)　必要な「横」連携の不存在

女性 A へのケア・救済・職場復帰のためには、人事局の関与は欠かせないが、本事案についての協議からも排除され、対応方針も連携されなかった。

人事局長は、本事案を人権問題であり、社員に対する安全配慮義務の問題として取り扱うべきと認識していたが、港社長ら 3 名との間で本事案が連携されることはなく、人事局長の考え方も共有されなかった。

本事案への対応に必要な部門との情報共有は必要最小限の範囲であるが、それが適切に行われなかったのは、組織間の信頼関係が乏しいことを表している。

(エ)　コンプライアンス（2 線）の関与排除

本事案についての事実調査と人権侵害該当性の判定を担うコンプライアンス推進室長、コンプライアンス担当役員に対して本事案の情報共有・報告はなかった。

これは、本事案を「編成ごと」として捉え、「性暴力」「ハラスメント」「人権侵害」という視点を欠いていたことによる。取引先による社員に対する人権侵害の問題、CX の社員に対する安全配慮義務の問題であることを認識できず、コンプライアンスや経営リスクの問題として捉えることができなかったからである。

港社長ら 3 名はコンプライアンス推進室への報告により情報漏えいリスクが高まる旨を述べている。しかし、コンプライアンス推進室は守秘性の高いコンプライアンス問題を取り扱う。信頼できるメンバーに限定して守秘を徹底させれば情報漏えいリスクを最小化できるため、港社長ら 3 名のあげる理由は説得力を欠く。

(オ)　専門家の助言

ビジネスと人権、ハラスメント、リスクマネジメント、PTSD を発症するような暴力の被害者支援の専門家の助言も受けることもなかった。厳格な守秘義務を負う専門家らの情報漏えいリスクは極めて小さいが、他方、本事案への対応について有効な助言を得られ、適正な判断が可能となるはずであった。

港社長は、アナウンス室が CX 産業医らの助言を受けていたため、専門家から助言を受ける必要はなかった旨を述べる。しかし、ここでいう専門家は、経営判断において助言を得られるアドバイザーである。本事案への対応においては、対応方針の決定、調査の進め

方、女性 A の救済と二次被害防止措置、業務復帰のための環境整備などについての専門的な助言を得たい。PTSD を発症した暴力による被害者支援に専門性を持つ臨床心理士・公認心理師等の起用が適切である。

キ　本事案においてあるべき具体的対応

(ア)　中居氏からの事実確認

中居氏の番組出演継続の是非について検討するには、本事案についての中居氏への事実確認が必要であるが、実施されていない。中居氏への事実確認による弊害発生の可能性を述べるが、事前に対策をとることができる。何もせずに恐れているだけであった。

(イ)　女性 A の意思確認と方針説明

中居氏からの事実確認についての女性 A の意思確認が行われていない。女性 A の体調を前提として産業医らや専門家の助言を得て行えばよかったはずであるが、そのような検討も、試みも行われなかった。中居氏への事実確認の目的を説明して女性 A の意思確認を行えば、女性 A の CX の対応方針について理解も得られ、会社は自分を守ってくれるとの信頼が得られた可能性がある。

また、女性 A に対して、港社長らは本事案への認識、対応方針について説明することはなく、中居氏の番組出演についての考え方も説明されていない。女性 A は CX が何を考え、何をしようとしていたか知る由がなかった。

(ウ)　女性 A の職場復帰に向けた対応

本事案における性暴力は業務の延長線上において行われた。女性 A の業務復帰にあたり、社員に対する安全配慮義務の視点から、「安全で安心して職務遂行できる環境」を整備することが必要である。

女性 A は中居氏による人権侵害行為によりフラッシュバックが生じ、産業医面談で、中居氏が番組出演し続け、社屋にポスター掲示がある以上、職場復帰はできない旨を述べていた。中居氏との取引継続のままでは、CX は、女性 A にとって「安全で安心して職務遂行できる職場」にはならない。女性Aの業務復帰のためにも取引解消に向けて動くことが必要であった。

この意味で、港社長ら 3 名は、社員の安全配慮義務や被害者救済の観点からの検討を行っていなかった。

港社長の対応方針は、女性 A が職場復帰したら中居氏の出演解消を自然な形で進めるというものであったが、安全配慮義務の履行、被害者の救済、職場復帰に向けた環境整備という観点からは、見当違いであったといえる。

中居氏と会わないように「動線を工夫する」などの対応がアナウンス室にて検討されていたが、現場対応にとどまっていた。

(エ)　人権尊重責任に基づく被害者救済が行われなかったこと

企業の人権尊重責任に基づき、人権侵害の被害者救済のためのメカニズムの構築が求め

られている。CX にはハラスメント窓口と内部通報窓口があるが、これらは、実効性ある救済メカニズムにおいて求められる要素を満たしておらず、女性 A についても救済が十分に行われていなかった。後述する第 6 章にて詳述する。

3　中居氏の利益のためとみられる行動

⑴　中居氏の依頼を受けた B 氏の行為（見舞金の運搬）

本事案への一連の対応において特筆すべきことは、CX の幹部が、中居氏サイドに立ち、中居氏の利益のために動いたことである。

B 氏及び J 氏は、中居氏の依頼を受け、中居氏に代わって B 氏が見舞金名目での現金 100 万円を女性 A の入院先病院に届けた。B 氏は女性 A の重篤な病状を認識していたにもかかわらず、中居氏の代わりに現金を渡そうとした行為は、女性 A の病状、心情への配慮を欠いている。見舞金の受領は法的紛争の帰趨にも影響し得るものであり、女性 A に対する口封じ、二次加害行為とも評価し得る。

⑵　中居氏のために CX バラエティ部門の弁護士を紹介

B 氏及び J 氏は、中居氏の依頼を受け、CX のバラエティ部門と 20 年間にわたって継続的にリーガルアドバイザーであった K 弁護士（女性 A とも共演経験があった）を中居氏に紹介し[19]、J 氏は中居氏を K 弁護士の事務所までアテンドした。

これらの行為も中居氏の利益のための行動であり、CX の編成制作局（バラエティ部門を含む）として中居氏サイドに立つことを表した行為といえる。B 氏のこうした行為は、女性 A に対する二次加害行為とも評価し得る。

CX は、社員である女性 A のケア、救済、復帰のための環境整備を行うべきことが求められており、B 氏らの行為は CX に対する背信的行為とも評し得る。

一連の行動が、女性 A の B 氏とバラエティ部門に対する不信感を高め、女性 A が、CX が「大物タレントを守り、入社数年目の社員、アナウンサーを切り捨てる」と受け止めたことは当然である。

⑶　G 氏らの容認

G 氏は、B 氏及び J 氏が中居氏から相談を受けていることについて報告を受けた時点で、B 氏及び J 氏が中居氏との関係性が近く、中居氏サイドで中居氏の利益のために行動する可能性があることは十分に認識することが可能であったが、B 氏らに対してそうした対応を禁止することもなく、何も対応しなかった。

大多氏及び港社長も、B 氏が中居氏の相談を受け、そのために行動する状況を認識することは可能であったが、何らの対応もとらずに容認した。

---

[19] 上記のとおり、CX は「顧問弁護士」ではないとの認識であるが、CX の代理人弁護士として稼働する弁護士ではないと述べ、CX バラエティ部門の現場で発生した問題についての法的助言を依頼した弁護士ということである。

(4) 小括

中居氏の相談や依頼を受けて行った中居氏の利益のための行動は、女性 A に対する二次加害行為に当たり得る。

B 氏らの行為を通じて、CX は中居氏サイドに立つこととなった。このことは、CX が本事案について、社員に対する取引先からの性暴力・重大な人権侵害の事案であると捉えず、被害者ケア・是正救済、復帰に向けた職場環境整備よりも中居氏との取引を優先したことにほかならない。

「大物タレントである中居氏を守り、社員は守られない」という女性 A の疎外感、絶望感が形成されたことは当然のことである。

4 結論

本事案への CX の一連の対応は、上記のとおりであり、経営判断の体をなしていない。港社長ら 3 名は、性暴力への理解を欠き、被害者救済の視点が乏しかった。

本事案の対応方針について意思決定する経営トップ、役員、幹部は、事実確認、リスクの検討、性暴力被害者支援と人権尊重責任の視点でのケアと救済を行うなどの適正な経営判断を行うための知識、意識、能力が不足していた。外部の専門家の助言やコンプライアンス部門などから助力を得ることで、より適正な意思決定ができるはずであったが、そうした意識を欠いていた。

CX が、女性 A に寄り添わず、漫然と中居氏の出演を継続させることによって女性 A の戻りたい職場を奪い、中居氏の利益のためとみられる行動をとったことは、二次加害行為にあたる。こうした CX の一連の行為によって、女性 A の被害をさらに拡大させた。

このような思慮の浅い意思決定と被害者に寄り添わない対応が、ステークホルダーからの信頼を失わせ、CX を危機的状況に至らしめたといえる。

第４章　本事案報道への対応について

第１　週刊誌報道前及び報道開始後の経緯

１　週刊誌報道前の対応状況

⑴　現場での噂の広がり

女性 A が CX の業務から離れた後、2024 年 10 月上旬頃から、女性 A が CX 関連の仕事から離れることになった原因に中居氏が関係しているらしい、中居氏が女性 A に何かをしたらしいというような噂が、CX バラエティ制作の現場や関連する制作会社などの間で広まり始めた。

この噂は、CX と取引関係のある制作会社等の間で広まり、やがて、J 氏の耳にも届くようになったため、10 月上旬頃には、J 氏から B 氏に、そのような噂が広まっている旨が伝えられた。

B 氏は、この噂を知った後ほどなく、K 弁護士に上記のような噂が出回っていることを伝達しており、2025 年 10 月 12 日には、中居氏から会社の対策状況について問合せを受けている。もっとも、その時点で、CX 内では何も対策が検討されていなかったため、それ以上の具体的なやり取りは発生していない。

この噂を知った G 氏は、2024 年 10 月下旬、本事案に関する記事が報道される事態が間近に迫っているのではないかと考え、B 氏とともに港社長に面会して報告をした。港社長からは、秘書室担当の石原正人氏（以下「石原氏」又は「石原常務」という）にも相談するように指示があったため、同月 23 日、G 氏は石原常務に面会して本事案の概要を説明している。石原常務によると、その際に、本事案は示談の成立している案件であること、「だれか to なかい」の終了も決定していることなども説明を受けたということであるが、G 氏からは、近々、港社長も入れて会議をしたいと思っているので、そこで詳しく話す、本件に関して色々と社長からもお願い事が有ると思うのでよろしくお願いします、と伝えられたとのことであった。

⑵　情報共有のための打合せ

G 氏は、同年 10 月 28 日、編成局（2024 年 7 月に編成制作局から改組）の担当取締役であった矢延専務氏、石原常務、I 氏、F 氏、そして B 氏を呼んで情報共有のための打合せを行った。

この打合せでは、主に G 氏が本事案について知っていることを説明し、B 氏が中居氏とのやり取りに関する情報などを補足した。しかし、F 氏から、女性 A との対話の経緯・内容や産業医らからの助言内容などについて詳細に説明する機会はなかった。本打合せで報告された概要は以下のとおり。

- 女性 A と中居氏とのトラブルが表に出る（報道される）可能性がある。
- 本事案は、性暴力が疑われる事案である。
- 女性 A は、初期段階で「誰にも知られたくない」という意向を有していたため、少

人数で対応してきた。

- 女性Aの感情の揺れ幅が大きく、非常にセンシティブな対応が求められる。
- 女性Aと中居氏との間では2024年1月に示談が成立しているようである。
- 中居氏の出演するレギュラー番組は2025年4月改編で全て終了させる方針である。
- E氏とF氏には、女性Aから感謝のメールが送付されているなど、CXの業務から離れるにあたっては円満に事態が進んでいたと思われるが、バラエティ制作部は本事案の原因となったことから、女性Aはネガティブな印象を持っている。

また、なぜ中居氏と女性Aが互いの連絡先を知っているのかをB氏に確認したところ、B氏は、中居氏とトラブルが起きる前に、中居氏から誘われてBBQの会を設定しており、そこに女性Aも呼んだことがある、もっとも、なぜ自分が恨まれているのかは分からない旨回答した。

この打合せでは、以後、本事案について報道がなされる可能性を踏まえて、CX社内の対応体制作りを進めていこうという話がされたようであるが、今後、誰を責任者として、具体的に何を進めていくのか、という方針が決定されるには至っていない。

なお、石原常務は、役員等の間における情報の共有が必要な範囲を港氏に確認したところ、「本件は深刻な案件だから、誰にも言うな」と命じられたため、他の役員には共有しなかったと説明する。石原常務は、遠藤龍之介氏（以下「遠藤氏」又は「遠藤副会長」という）はコンプライアンス担当役員であったため、当然に知っているだろうと考えていたと述べるが、実際には、この時点で遠藤副会長は本事案を知らなかった。

(3) 弁護士への相談とその後の対応

石原常務は、上記会議終了後、本事案に関する報道対応についてリーガルアドバイスが必要だと考え、港社長に報告した上、自らが面識を持つ法律事務所βの弁護士に相談をしたいと述べ、港社長から了承を得た。その際、港社長からは、K弁護士は、長年、CXのテレビ番組に出演し、かつ、バラエティ制作部の法律相談に応じている等の関係があったこともあるため、別事務所の弁護士に本事案への対応を相談することを報告し、了解をとっておいてほしいとの指示があり、同年10月31日までに、B氏がK弁護士に連絡を取り了解を得ている。

同年11月1日、石原常務は、法律事務所への相談にあたって、本事案の内容を説明するためのメモが必要と考え、F氏に対して「事件の詳細とフジテレビ側の対応を時系列にまとめたメモ」があるかどうかを確認している。

これを受け、F氏は、本事案に関する認識を時系列でまとめたメモ（以下「F氏メモ」という）を作成し、2024年7月10日に女性Aと面談した際にI氏が作成していた聴き取りメモ（以下「I氏聴き取りメモ」という）[20]とともに、同年11月5日に石原常務に提出した。

石原常務は、F氏メモ及びI氏聴き取りメモの情報を前提に、法律事務所βへ相談に訪れ、同年11月15日、同事務所のq弁護士（以下「q弁護士」という）、p弁護士（以下

[20] 当時における女性Aの心情、本事案発生後から当時までの心情の変化などが詳細に記されている。

「p 弁護士」という）から、概要、以下の内容が記載されたメモを受領し、矢延専務、G 氏、F 氏に対してメールで共有した。

- 総論として、今の状況下では、加害者に触れて案件が公表される可能性は低い。理由は、①女性 A は、示談した際に守秘条項を受け入れていると思われる、②今後も芸能関連での仕事を希望していると思われ、事件自体を公表することは今後の仕事にマイナスだと考えていると思われる、の 2 点である。
- 今後、気を付けた方がいいのは、女性 A が考えを変えて本事案を公表することである。現在は精神状態が安定しているとしても、今後、折に触れてフラッシュバックなどが生じる危険性があり、そうなれば、自分だけがこんな目に合っているのはおかしいと感じる可能性がある。
- 会社としての広報対応については、
  - ① 本事案が公表されていない場合には、個人のプライバシーに関することであるため、お答えできないと返答する
  - ② 本事案が公表された場合に備えて、以下の回答を準備しておいた方が良い
    1. 共演者と社員、アナウンサーとのお付き合いの管理について
    2. 本事案や病気に対する対応の経緯や判断理由
    3. これまでに事案を公表してこなかった対応の適切性について

もっとも、上記の弁護士からのメモを共有した後に、10 月 28 日のメンバーが集まってさらに対応策を協議したことは無く、この時点で、本事案が、広報局長である M 氏（以下「M 氏」という）や、企業広報部長である N 氏（以下「N 氏」という）、コンプライアンス推進室長である L 氏（以下「L 氏」という）らに連携されることもなかった。

(4) 2024 年 10 月下旬以降の対応責任者について

2024 年 10 月 28 日において、本事案への対応責任者は不明であった。

港社長は、対応を石原常務に任せたものであり、石原常務が責任者となるべきと考えていたと述べるが、明確に対応チームの組成を命じたことはなく、石原常務が本件対応の責任者である旨を伝えたこともなかったという。

一方、石原常務は、本事案は編成の問題だから、編成担当の取締役で、かつ、自分より上席である矢延専務が責任者であり、自分は、情報を収集して港社長に報告をすることが任務だと考えていたと述べる。また、矢延専務は体調を崩していたが、問題の質としては「編成ごと」であるから、G 氏が主体的に対応にあたるべきと考えていたと述べる。

他方、G 氏は、自分よりも上席者である石原常務が責任者であると理解していた旨説明する。

このように、同年 10 月下旬から 11 月当時、CX では、本件に関連する対応の責任者が不明確となり、必要な社内調査、広報部門との連携、その他の事案に関する現場での実態調査などの対応が全く動いていなかった。この点について、G 氏や石原常務は、このころから矢延専務の体調が悪化しており、徐々に、本件についても満足な対応が難しい状態になってきていたことが影響していたとも説明する。しかし、だからこそ、速やかに責任者

を決めて迅速な対応を行う必要があったといえる。

2　週刊誌からの取材への対応と報道の開始

⑴　女性Aに対する記者からの問合せ

B氏は、2024年12月1日に中居氏から電話を受け、週刊文春の記者が女性Aに本事案に関する問合せをしたとの状況を知らされた。この情報は、女性Aの代理人からK弁護士を経由して中居氏に知らされたという。B氏は、この情報をすぐにG氏に報告した。

B氏は、当時は自分のことまで含めて記事になるとは想定していなかったこと、実際に本事案が記事化されるかどうかは不明な状況であったことから、CX内で具体的な報道対応を検討するに至らなかったと述べる。一方で、その4日後である同月5日に中居氏がMCを務める「中居正広のプロ野球珍プレー好プレー大賞2024」の放送が予定されていたこともあり、これを放送できるのかどうか、「だれかtoなかい」の終了予定である2025年3月まで事態が維持されるのか、あるいは、中居氏の起用を間引いていくペースを上げなければならないか、などのことを気にしていたという。

⑵　2024年12月13日のスポーツニッポンからの質問状

2024年12月13日夜、スポーツニッポン新聞社から、本事案に関する「質問状」がCX企業広報部宛てに届いた。その質問内容は、以下を含むものであった。

- 本事案に関する事実を把握しているが、間違いないか。
- このトラブルが、B氏が声をかけてセッティングした食事会の後に起きたと把握しているが、間違いないか。
- この事実関係についてはB氏を通じてCXに報告されていると把握しているが、間違いないか。
- 本事案については、既に示談で決着した（注：質問状には示談金額も記載されていた）と把握しているが、間違いないか。
- このトラブルが公表されていない理由について。

なお、この質問状には「弊社では半年ほど前からこのトラブルがあったことについては把握しており、双方代理人を立て示談決着した事案でもあったことから記事化を見合わせておりました。」しかし、最近になって噂が広まっており、「ついには来週19日発売の週刊文春に当該記事が掲載されるとの情報も浮上しております。この件に関しては、他媒体が報じない限り、弊社が率先して記事化する意思はございませんが、その事実が明らかになった場合は報じざるをえませんので、その点、ご理解いただきたく存じます。」との記載もされていた。

この質問状の内容は、翌日14日午前に、企業広報部長のN氏から、広報局長のM氏及びG氏に伝達された。N氏としては、質問内容が、かなり重い内容であったと判断したため、この時点ではあまり情報を広げず、この2名だけへの伝達としておく判断をしたという。

すると、同日、コンプライアンス推進室長のL氏からM氏に、「文春の記者が自宅に直撃取材をしてきた」旨の報告があった。コンプライアンス推進室の室長として本事案を把握しているかという質問であり、示談金額についても具体的に質問をしてきたとのことであった。L氏はこの時初めて本事案の存在を認識したという。また、同日、M氏の自宅にもスポーツニッポンの記者からの直撃取材があり、本事案についての質問をしてきたため「質問状のことは知っているが、把握していないので、会社の方に取材を入れてほしい」と回答したという。

こうした事態を受け、M氏は、N氏と相談し、G氏に連絡して、週明けの16日に編成局に中心となってもらい、検討会議を招集してもらうこととした。

M氏は、編成局及び広報局の担当でもあった矢延専務に報告をしたところ、同氏の自宅にも取材が来ていたとのことであった。また、同日には、遠藤副会長の自宅にも取材が来ていたことを後日確認したとのことである。

スポーツニッポンからの質問状は回答の締切が同月17日午後2時とされていたが、「この件に関しては、他媒体が報じない限り、弊社が率先して記事化する意思はございません」との記載もあったため、N氏が連絡を取り、いったん、回答期限を延長してもらった。

(3) B氏と中居氏との連携の状況

上記の事態が進行する傍ら、2024年12月13日、B氏は、中居氏から電話を受け、女性セブン編集部から中居氏（のんびりなかい社）に質問状が来た、ついに来た、K弁護士の事務所で相談するから来てくれないか、と要請され、中居氏とともに、K弁護士の事務所まで同行した。B氏は、その場で、K弁護士と中居氏から、女性セブンの質問状にはCXに関連する質問があるので、回答内容が事実として正確かどうか、確認に協力してほしいと要請され、質問状を見せられた。その質問の主な内容は以下のとおりであった。

- 中居氏と女性Aとの間に「いわゆる『性加害』に該当しかねない行為があり」、これが、女性AがCXの業務から離れる原因となったのではないか。
- 中居氏が示談金として相当額の支払をしたのではないか。
- 中居氏から女性Aへの謝罪の有無。
- 中居氏と女性AのトラブルについてB氏も把握していたと聞いているが、事実関係について教えてほしい。
- 「だれかtoなかい」が来年3月で終了する背景に、上記トラブルが影響しているのか。

B氏は、K弁護士と中居氏から、女性Aの件は「だれかtoなかい」の終了とは関係ないよね、と聞かれたので、内心は関係あると思いつつも、中居氏サイドとしては、関係ないという回答の方が良いということであろうと考え、「そうですね」と答えたという。B氏は、中居氏サイドの方向性としては、嘘はつかずに、しかし、各方面に差し障りのない回答をしようと考えていたものと理解しており、また、質問されている件にCXは無関係だと伝えようとしている様子だったため、これに協力したとのことである。

打合せ時は、ホワイトボードに回答案を書き出しながら検討が進んでいったとのことで

あり、その回答内容は概括的なものであった。B 氏としては、もう少し詳細に回答してもらいたいと感じたとのことであるが、特に問題はないだろうと理解し、それ以上に口を差しはさむことは無かったという。

なお、B 氏は、女性セブン編集部から中居氏への取材があった事実を G 氏に報告した上で中居氏との面談に応じている。G 氏は、この情報を同日 20 時 17 分頃に石原常務及び矢延専務に報告し、質問状については「B から共有してもらいます」とした。その後の続報で、G 氏は「今、K 弁護士、B、ご本人で打合せ中です」などと石原常務に報告し、石原常務は「一報だけ会長と社長に入れておきます」と応じている。石原常務は、この時に嘉納修治氏（以下「嘉納氏」又は「嘉納会長」という）に本事案の概要及び中居氏側に取材が入っている事実を報告している。嘉納会長が本事案のことを初めて知ったのは、この時であった[21]。

その後、B 氏は、女性セブンから中居氏への質問状の写真を G 氏に送信して報告した。質問状の写真は、同日 22 時 04 分に G 氏から石原常務へ、22 時 48 分に石原常務から港社長及び嘉納会長へ、順次送付され、報告されている。

この頃、B 氏は、少しでも中居氏側からの情報は取りに行っておき、万が一にも、中居氏が、自身の立場を守るため CX に責任を転嫁するような回答をすることは防がなければならないという意識で関与していた旨述べる。

なお、G 氏は、翌日に、石原常務にあて「週明け、広報の N には経緯の一部だけを話して、対応に備えます」と報告しており、この状況を前提としてもなお、事実関係の共有を一部に止めようとしていたことが見て取れる。

また、B 氏は、同月 15 日に港社長と一緒にゴルフをしており、帰り際、二人だけになった瞬間に「お前のところにも文春が来たのだろう。とにかく色々しゃべったりしない方がいいからな」という忠告は受けたが、港社長との間で、本事案に関する詳しい話はそれ以外にしていないとのことである。

(4) 2024 年 12 月 16 日の CX での対応状況

週刊誌からの取材を受けて同年 12 月 16 日の会議が招集されたが、そのメンバーは、G 氏、M 氏、N 氏のほか、石原常務、編成局・局次長統括の O 氏（以下「O 氏」という）、コンプライアンス推進室の L 氏、B 氏であった（以下、一連の週刊誌等の報道への対応を主導したメンバーを「報道対策メンバー」という）。

この場では、あらためて G 氏から口頭で事実関係の概要が伝えられ、これに B 氏が補足する形で事実関係の共有が進められた。また、この会議では、女性 A が 2021 年 12 月 18 日のスイートルームの会に参加していた経緯の説明もあり、このことも含めてバラエティ制作部に対して不信感があるのではないかとの情報も共有された。

---

[21] 嘉納会長は、その後しばしば、本事案についての報告を石原常務から受けるようになった。港社長との間では、本事案に関する立ち話程度の話をしたことはあったが、センシティブな内容を含むので、自分から聞いて回るのもよくないと考えていたとのことであり、本事案への対応に積極的な関与はしていなかったし、港社長との十分な協議の機会もなかった。

ただし、この会議において B 氏が、同月 13 日に中居氏と面談して、取材内容について相談を受けていたことは明かされていない。この理由について、B 氏は、単に質問をされなかったから、報告の必要はないだろうと判断したと述べている。

なお、本会議までの間に、F 氏メモ及び I 氏聴き取りメモがメンバーに配布されたり、これらが検討された形跡はなく、本事案に関して報道対策メンバーに共有された情報は、G 氏らが知っていた全情報に対して限定的であった。また、当日は、女性 A と直接に対話していた F 氏や、当時のアナウンス室長である I 氏、本事案発生当時のアナウンス室長であった E 氏らが会議に参加することもなかったが、G 氏は、その理由について「よく覚えていない」と回答している。

会議終了後、L 氏は遠藤副会長と面談して本事案に関する報告を行っている。

また、同日中には、中居氏の事務所宛に、女性セブン編集部からの追加の質問状が来たが、K 弁護士から、事案の内容については「双方に守秘義務があり、申し訳ありませんが、お互い回答することができません。」との回答を行ったこと、本事案に関する CX の関与については、「関与しておりません。」との回答をしたとのことであり、翌 17 日に B 氏から G 氏らに、この情報が共有された。

(5) 2024 年 12 月 18 日以後の状況（女性セブンの第一報記事後）

同年 12 月 18 日午後、CX は、女性セブンの第一報記事の早刷りを取得した。同記事は「中居正広　巨額解決金　乗り越えた女性深刻トラブル」と題され、以下の内容を含んでいた。

- 「中居氏のトラブルには A 氏[22]が関与している」
- 「ことの発端は'23 年に A 氏が中居に声をかけた飲み会だったという」
- 「当初は、中居さんと A 氏、A 氏が呼んだ芸能関係の女性の 3 人で会食する予定だったが、急に A 氏が行けなくなったと言い出したため、中居さんと女性の 2 人だけで始めることになった」
- 「密室の出来事なので詳細はわかりませんが、女性の怒りはおさまらず、一時は警察に訴えることも考えたほどだったといいます」
- 「A 氏は、過去にも中居さんとの飲み会に女性を呼んだことが何度もあるそうで、今回のトラブルにも決して無関係とは言えない立場にあるようです」
- 中居氏と女性側との間で代理人を介した話し合いの場が持たれ、解決金を支払った。「その（中略）数字の大きさが事態の深刻さを物語っています。」

報道対策メンバー内では、それまでの、B 氏からの聴き取りの内容及び一貫した供述態度からして、本事案のうち、実際に、女性 A が中居氏からの被害を受けたとされる当日において、両名の会合の機会設定に B 氏が関与していないことが、共通の認識事項となっていた。

そのため、当時、報道対策メンバー内では、上記記事のうち「A 氏（B 氏）」が声をか

[22] 記事上は A 氏とされているが、本調査報告書上は「B 氏」と表記している。

けた飲み会が発端であったこと、当初はB氏が参加する予定であったが、急にB氏が行けなくなったとする部分について問題視された。石原常務は「これはねつ造記事である」と主張し、矢延専務からも強く否定するべきであるとの意見が出された。

こうした報道対策メンバー内における協議を経て、N 氏が女性セブン編集部へ連絡をとり、B 氏を含む当社編成幹部に確認したが、会合の機会設定に当社社員が関与した事実はなかった、それにもかかわらず、当社への問合せなしに記事にするのはいかがなものかと強く抗議を行った上、Web 記事については掲載を取りやめるように求めたところ[23]、掲載取りやめは無理であると拒否されたものの、結果的には、同年12月20日付のWeb掲載では、CXの社員（B氏）が会合の設定に関与していた旨の内容を含まない形となった [24]。

2024 年 12 月 19 日、女性セブンは、2025 年 1 月 2 日・9 日号の誌面に上記記事を掲載した。

同日には、週刊文春記者から、港社長及び日枝氏が直撃取材を受けた。港社長は、質問内容が、B 氏が本事案に関与しているという点で事実と異なると考えたため「それは事実ではない」と回答したということであった。

その後 B 氏は、2024 年 12 月 21 日付で週刊文春から、のんびりなかい社（中居氏）宛に質問状が届いたことを中居氏から知らされ、翌22日14時頃から、CXの本社社屋内（中居氏側からの要請により会議室を貸した）にて、中居氏、K 弁護士とともに打合せを行った。

打合せは4～5時間は続いたということであり、この場では、B氏が発言することはほとんどなく、中居氏と K 弁護士が協議して回答案を検討したということである。回答の最終案については、B 氏が K 弁護士から共有され、これを G 氏に報告したということであるが、回答締切の時間との関係もあったため、CX側からの修正要請はされていない。

(6) 2024年12月23日以後の状況（週刊文春第一弾記事）

女性セブンの第一報記事が発表された後、報道対策メンバーは、それぞれに同記事への反響を確認するなどの対応をしていた。

すると、2024 年 12 月 23 日には、週刊文春記者からの質問状が企業広報部へ届いたため、その対応についてさらに検討を進めることとなった。週刊文春からの質問内容には、以下の内容が含まれていた。

- 昨年 6 月、女性 A は、中居氏と会食をしているが、それ以前にも 3～4 回会食したことがあると確認している。女性Aを中居氏に紹介したのはB氏か。
- 女性 A は、「B 氏に斡旋された」「会社の上の人に言われて断れなかった」という認識を持っている。12 月 19 日に港社長に直接取材したところ、「上から言われて断れなかった」という点について「事実じゃないです」と否定したが、これは女性

[23] 早刷りに掲載された記事内容は既に印刷が開始されているものであるため、紙媒体での記事について記事を取り下げることは事実上不可能であるため、Web版の記事についての取り下げを求めている。

[24] 2024年12月20日19時 NEWSポストセブン掲載分「【スクープ】中居正広が女性との間に重大トラブル、巨額の解決金を支払う 重病から復帰後の会食で深刻な問題が発生」

Aの発言を全て否定したということか。

- 女性 A の被害を認識しているが、CX は、当日その場で起こったことについて、女性Aからいつ、どのように報告を受けたのか。
- その後女性 A と中居氏は双方弁護士を立てて話し合いを行っているが、中居氏側の弁護士を依頼したのは CX か。
- 示談の内容及び女性Aの発言内容。
- 本事案に関して B 氏に対する聴取を行っているか。確認した事実関係を教えてほしい。また、中居氏に対しては聴取を行っていないと聞いているが、何故行わなかったのか。
- B 氏は、過去にも中居氏に女性を紹介し、こういった飲み会を行ったことを確認しているが、事実か。B 氏がタレントなどに CX の女性局員を斡旋、紹介することが常態化していたという証言があるが、事実か。
- 女性 A が CX の業務から離れたことについて、貴社に全く瑕疵がないと言えるか。CX の見解を教えてもらいたい。

上記を受け、翌24日には、報道対策メンバーが集まり、週刊文春の質問状への対応方針が話し合われた。この話し合いの段階からは、編成局・局次長統括である P 氏（以下「P 氏」という）、アナウンス室長である I 氏及び F 氏も打合せに参加するようになった。一方、B 氏については、事案の当事者であり、むしろヒアリング対象者になると判断されたため、打合せには参加しないようになった。

当日、F 氏が打合せに参加して、F 氏の認識がこの場で共有されるようになったことで、報道対策メンバーは、初めて、本事案について女性 A から E 氏や F 氏が相談を受けた経緯、女性Aとの対話を行っていたF氏からの所感、女性Aの病状などに関する詳細情報を知ることとなった。

同日、N 氏は、石原常務を介して港社長の確認も受けた上、週刊文春の質問状及び回答を延期していたスポーツニッポンの質問状についてそれぞれ回答を送付し、女性 A が CX の業務から離れた経緯について説明するとともに、B 氏に関する質問内容は「事実と異なりますので、明確に否定させていただきます」「その他については、病気など個人のプライバシーに関わるご質問内容もございますので、回答を控えさせていただきます」とした。

翌25日にかけて、ネットニュースを中心に、B氏が当日に会合をセッティングした上でドタキャンしたという情報を前提に「局ぐるみの上納システム」であるとの論調が広がるようになり、また、共同通信や一般新聞、テレビ局などからの取材依頼も相次ぐようになったため、報道対策メンバー内で、さらなる対応を検討することとなった。

同日15時頃以降、引き続き報道対策メンバーによる打合せが行われた。この打合せは、編成局及び広報局のフロアにある会議室で行われており、通常業務との関係で様々なメンバーが入れ替わりで参加・退出する形で継続的に実施された。同日取得した週刊文春記事の早刷りなども確認しつつ、時折、B 氏も同会議室に呼び出され、関連事実についての質問を受けたとのことである。

同日の打合せ内容や聴き取った事実関係について詳細なメモ等は作成されていないが、P 氏が備忘録を作成し、同日 18 時 11 分頃に報道対策メンバーに共有している。また、当時入院中であった矢延専務にも CC でメール送信されている。主な内容は以下のとおりである。下記のとおり、中居氏へのヒアリングについては依頼することが決定されたが、女性 A に対して事情を確認することについては検討されていない。

- 中居氏へのヒアリングを、K 弁護士を通して依頼し、実施すること。
- 翌年 1 月 12 日の「だれか to なかい」の放送可否は、上記ヒアリング結果及び他局の動向を含めて判断すること。
- K 弁護士とはバラエティ制作部において顧問契約があり、利益相反の可能性があったこと。今後の出演について慎重に判断すべきこと。
- アナウンス室において、アナウンス室長及び部長で手分けして、5 年目までの女性アナウンサーから同様事例の有無を確認すること[25]。
- バラエティ制作局幹部から、職場環境アンケートの全体へのフィードバックを含めて、食事会などでのハラスメントに注意することなど、注意喚起を発信すること。また、食事会参加に向けてのルール作りは難しいが検討を行うこと。
- 週刊文春の誤報に対してアクションをどのようにするか検討すること。
- 営業局に提供する Q&A の作成を検討すること。

一方、B 氏は、同日 20 時 57 分頃に中居氏にショートメールを送った上、電話にて、早急に CX からのヒアリングをお願いしたいので、協力してほしいと伝達し、了解を得た。

翌 26 日、週刊文春からの第一弾記事が発表された。同記事は、以下の内容を含んでいた。

- 同年 12 月 19 日の女性セブンの記事概要を紹介し、「記事によると、2023 年に X 子さんは中居、フジテレビの編成幹部 A 氏と三人で会食する予定だったが、A 氏がドタキャン。彼女と中居は二人で会食することになったが、そこでトラブルが発生。その後、中居は代理人を介し、（中略）“解決金”を X 子さんに支払ったというのだ」
- X 子の知人の話として、当日、X 子は中居さん、A 氏を含めた大人数で食事をしようと誘われていた、多忙で疲弊していた X 子だったが、A さんに言われたら断れないよねということで参加することにした、飲み会の直前で彼女と中居氏を除く全員がドタキャンした、密室で二人きりにさせられ、意に沿わない性的行為を受けた、A 氏に仕組まれたと感じた彼女は、翌日、女性を含む三名のフジ幹部に被害を訴えている、との談話を紹介。
- その後入院を余儀なくされた X 子さんの病院を、同年 7 月、A 氏が訪れ「中居さんからです」ということで見舞い品を持参した。彼女は、「受け取ったら許すことに

[25] その後、アナウンス室による聴き取りは実施されているが、実際には、5 年目までに限らず、声の掛かりやすそうなアナウンサーなどを中心に聞き取りを開始したということである。順番に実施している最中に当委員会による調査が開始されたため、その後のアナウンス室による調査は中止されている。

なる」として突き返した。

- 一時期、X 子さんは警察への被害申告を考えたが、自分の名前が公になるのではないかと懸念し、被害届の提出をあきらめた。その後示談交渉が進められ、中居氏がX 子さんに解決金を支払うことで合意し、守秘義務を約束した。
- X 子による「なぜ今までフジは、A さんのやっていることを止めてこなかったのか。見て見ぬふりしてきたのか。私と同じような被害に遭っている子がいます」との談話を紹介。
- 中居氏からの「双方の間でトラブルがあったことは事実であります。その後双方の代理人を通して協議して解決していることをご報告いたします」「少なくとも当方の認識としては、手をあげたり、暴力を振るうようなことは一切ございません」などのコメントを紹介。
- CX からの回答として「弊社社員 A に関するご質問は、事実と異なりますので、明確に否定させていただきます」とのコメントを紹介。

3　12 月 27 日の CX ホームページ（HP）でのリリース

(1)　HP リリース発表を決定するまでの経緯

ア　「××階」からの指示

2024 年 12 月 25 日の時点で、石原常務は、週刊文春の早刷りを港社長、嘉納会長、遠藤副会長らに送付して報告したが、これに対し、港社長及び嘉納会長からは、抗議文を出すなど、文春の報道に対する対抗策を検討すべきであるとの指示があったとのことである。すなわち、①B 氏が食事会を設定したこと、②その食事会を B 氏がドタキャンしたこと、③これにより中居氏と女性 A が 2 人だけの状況を作った、という 3 点は事実ではないので、これを否定した上で、CX としての名誉回復措置を取ろうとの点であった。この点に関し、港社長は、否定すべきは否定していこうと指示したと述べ、嘉納会長は、本事案の報道対応は全て任せていたので、詳細な指示はしていないと述べている。

また、同日には、テレビ局や一般新聞等を含めたメディアからの質問も順次送付されてきていた。これらへの回答も、石原常務から港社長及び嘉納会長に意向が確認されていた。港社長からは、本事案の発端となったとされている食事会について「弊社社員は一切関与していません」との回答を行うように指示があった。石原常務は、この指示を N 氏に伝え、N 氏としても、港社長の意向を前提に回答を行っていた。

また、同日の夜までに、営業局からは、報道に対する外部への説明方針について問合せがあったため、P 氏においてポジションペーパーの案を作成し、報道対策メンバーに配布した。これに対し、同日 21 時 42 分、L 氏から「（ポジションペーパーの案の内容を）会社見解とすると、社長会長ほか××階の意向を確認する必要があります」（下線は当委員会）とのコメントが出され、22 時 23 分に、石原常務が「すでに会長社長が会社を出ており、明日の朝一番で確認致します」と応じている。

なお、「××階」とは、CX 内に広く通用する社内用語であり、CX 本社社屋オフィスタワ

一の××階を示している（××には具体的なフロアの階数が入る）。××階には取締会会議室や秘書室（秘書室所管常務取締役である石原常務はここで執務している）のほか、日枝氏の部屋、尾上規喜監査役（以下「尾上氏」又は「尾上監査役」という）の部屋、嘉納会長の部屋、港社長の部屋が置かれており[26]、××階の意向とは、これらの「××階の住人の意向」ということを意味している。

上記の経緯において、嘉納会長は、報道により FMH の株価が下がるということを気にしており（なお、石原氏は、12 月 27 日午前 10 時 47 分に「ここだけの話、株価がかなり下がっていること、スポンサーの件を××階は気にしています。中居くんとのヒアリングを終えて、あのコメントを出せるとなったら、急ぎで HP にあげて、スポーツ紙などに書いて貰って下さい。」と連絡している）、その歯止めをかける意味でも、否定すべき内容は早めに否定すべきであるという意見を有していた。

一方、遠藤副会長は、週刊文春がその時点で明快な書き方をしていなかったことからして、対立して燃料を与えるのはよくないとの立場であり、何らかの反応を示すことはよくないのではないか、と考えるものの、港社長と嘉納氏が出すという判断ならそれに従うという意見であった。結果的には、コメントを出すという報告を石原常務から受けたのみ、とのことである。

イ　報道対策チームの意見

石原常務は、上記の港社長と嘉納会長の意向を 25 日の打合せ時に報道対策メンバーに伝達していたが、報道対策メンバーからは、総じて「事実関係の全容が必ずしも明らかでない中で拙速に（事実否定する）見解を出すことになるのは危険である」「否定コメントを出すことは文春を焚きつける結果となりよくない」との反対意見が出た。

しかし、L 氏は、一連の報道に対して CX としての公式見解を発表せずに年を越すことになれば、CX として何らの手立ても取ることができないままに、年末年始の間に SNS やネットで様々な論評が広がって行くこととなるため、対応が後手に回ることとなりよくないと考えた。そこで、L 氏は、同月 26 日午前 8 時 30 分ころ、年末年始の SNS 対策という意味も含め、CX のホームページに「当社見解声明をアップ」し、これをマスコミ各社に報道してもらう対策を提案した。

石原常務は「××階」の意向であるとして報道対策メンバーを説得し続けていたところ、L 氏の提案に同意し、同日午前 9 時 47 分頃、報道対策メンバーに対して「一部週刊誌で報道されております事案について、事実でないことをベースに論評が展開されており、誠に遺憾であります。記事中にある食事会に関しては事実ではなく、弊社社員は会食の設定を含め一切関与しておりません。それゆえ、当日突然、欠席した事実もございません。その他についてはプライバシーに関わる案件ですので、詳細は控えさせていただきます」という趣旨のコメントを掲載する方向性で調整したいと述べた。これに続けて、同日午前 10 時

---

[26] 日枝氏の部屋は 82.32 ㎡（これに加え 25.6 ㎡の応接室及び 30.65 ㎡の代表室書庫が隣接する）であって、76.86 ㎡の嘉納会長の部屋、45.92 ㎡の港社長の部屋よりも広い。日枝氏の部屋の隣には、社長の部屋と同面積の尾上監査役の部屋が配置されている。

30分頃、この方向性について港社長及び嘉納会長から了承を得たとの連絡を行っている。
　以上の経緯により、週刊文春の報道に関する公式コメントを同月27日付でCXのホームページに掲載する方針が決定された。

⑵　HPリリースの文案作成及び確認

　上記の方針決定を受け、L氏は、これからCXとしての公式見解をホームページに発表するにあたっては、本事案が女性Aに対する深刻な人権侵害が疑われる事案であることに鑑みれば、「ビジネスと人権」の観点からの対応が必要になると考え、同分野に詳しく、過去に、CXの人権方針の策定等についても助言を受けていた法律事務所γのr弁護士（以下「r弁護士」という）からリーガルアドバイスを受けることとし、これまでに報道対応への助言をもらっていたq弁護士、p弁護士と役割を分担することとした。
　そこで、同月26日以後、L氏は、法務部長であるd氏（以下「d氏」という）とも連携し、r弁護士との窓口役を務めることとなった。このタイミングで、L氏から石原常務に対して「これからr先生と打ち合せしますが、当初の対応状況を、共有願えますか。」と依頼したところ、石原常務からL氏に対してのみ、「極秘扱いです」と断った上で、F氏メモとI氏聴き取りメモが共有された。両メモが、石原常務からL氏も含め、報道対策メンバーに開示されたのは、同日13時02分が最初のことであったと理解される。
　一方、報道対策メンバーは、同月26日昼から、CXホームページ掲載コメント（以下「HPリリース」という）の案文作成を開始している。案文作成にあたっては、報道対策メンバーが会議室に集まり、ベースとなった石原常務の文案にアイデアを加えていく形で作成された。港社長、嘉納会長の指示は、発端となった食事会のセッティングにB氏が関与した事実がない旨を明確に発信することであったが、報道対策メンバー内では、CX側にも本事案に関する対応全般にまずい部分があったことを否定できないとの意見があったため、「一方で、出演者などステークホルダーとの関係性の在り方に関しては改めて誠実に向き合い、弊社のコンプライアンスガイドラインの遵守により一層努めてまいります。」との文章を加える案の検討が進められた。
　叩き台となる文案は同日中に完成し、翌日のヒアリング結果などを踏まえて最終案を固めることとした。

⑶　中居氏その他関係者に対するヒアリングの実施

　前述のとおり、報道対策メンバーは、2024年12月25日に中居氏に対するヒアリングを実施することを決定していた。石原常務及びL氏は、翌26日に、q弁護士及びr弁護士から、ヒアリングにおいて聞くべきこと、聞いてはならないこと、その他留意点などのアドバイスを受けるなどして準備を進めた上、27日のヒアリングに臨むこととなった。
　27日の中居氏ヒアリングに先立ち、G氏、O氏、P氏、L氏、F氏は、まずB氏から事情を再確認した。
　続いて、G氏及びL氏において、同日13時頃から中居氏へのヒアリングを実施した。CX側としては、HPリリースの予定稿を前提に、中居氏との認識が異なる部分がないかを

確認することを主目的としており、その他、弁護士から確認を勧められていた事項などを質問した。所要時間は約1時間20分であった。

このヒアリングでは、中居氏は、女性Aとの守秘義務に触れる部分については回答できないとしつつも、守秘義務に抵触しない部分には真摯に回答をしていた。

但し、CX側が、当日に中居氏のマンションに女性Aを呼び出すにあたってB氏が何らか関与した事実があるか否かの確認を進めようとしたところ、中居氏は、当初、守秘義務に触れる事実であり回答できない、ギリギリ答えることができるのは、問題とされる行為があった当日にはB氏がいなかったことである、とのみを述べ、回答を濁そうとした。この回答についてCX側が食い下がり、CXの調査では「当該社員（B氏）は、会食の設定を含め一切関与していないことを確認しているが、これは良いですか？」と確認したところ、中居氏は「これは良いと思います」旨を認めた。

中居氏ヒアリング結果を受け、G氏及びL氏は、当日に中居氏のマンションに女性Aを招待した経緯について中居氏が回答を濁そうとしていた点について、再度、B氏の認識を確認する必要があると判断した。そこで、両名は、同日15時から約40分間、再度B氏のヒアリングを実施した。その際、B氏に、本事案前後における中居氏とのショートメールでの会話内容を読み上げさせ[27]、2023年5月31日のBBQに女性Aを誘った経緯及びBBQ以後、2023年6月2日又は近接する時期において、中居氏とのショートメール上やり取りが発生していない事実を確認した。

このため、G氏及びL氏は、中居氏がB氏の名前を使って女性Aを誘った可能性が高く、B氏は、2023年6月2日の食事会のセッティングにはかかわっていないものと判断した。翌日、G氏は、B氏から、中居氏との間のショートメール及び女性Aとの間のLINEのやり取りについて、本事案発生時近辺におけるスクリーンショットを提出させた。

なお、上記の経緯に関連して、B氏は、2024年12月22日の中居氏・K弁護士との打合せ時か、遅くとも同月27日のヒアリングまでのいずれかのタイミングで、中居氏に対して、女性Aを「どう誘ったのか。」「自分（B氏）の名前を出したのか。」と尋ねたところ、中居氏からは、「そこから守秘義務の範囲だから、答えられないよ。」との回答を受けていたという。B氏としては、中居氏の回答を聞いて、中居氏がごまかした回答をしている可能性があり、自分の名前を使って女性Aを呼び出した可能性もあると感じたという。このため、B氏は、G氏及びL氏に、中居氏が、自分の名前を使って女性Aを呼び出した可能性がある旨を伝えている。

以上の結果を踏まえ、G氏及びL氏は、HPリリースで予定していた、当日の会食の設定を含めて本事案にはCX社員が一切関与していない、との事実認識を変更する必要はないと判断した。

なお、報道対策メンバーらは、同日、引き続き、中居氏から相談を受けていたJ氏と、スイートルームの会に出席していたバラエティ制作部のj氏に事情を確認した。また、同月25日から26日にかけて、アナウンス室所属の女性アナウンサー複数名に対して、何ら

[27] B氏と中居氏とのコミュニケーションはショートメール又は電話ということであり、電子メールやLINEは、基本的に使用していない。

か不適切な目的で食事会や接待の場への同席を求められたことが無いか、出席した食事会・接待の場などでハラスメント被害などを受けたことが無いかなどを確認した。

(4) HP リリースの決定・発表

12月27日午前中から、報道対策メンバーにおいてHPリリース案の最終確認を行った。参加者は、G氏、L氏、O氏、P氏、M氏、N氏、F氏であった。

この最終確認の場には、CXの役員も、FMHの役員も、一切参加していなかった。

CXは、2024年12月の仕事納めが26日であり、27日は休業日であった。このようなこともあり、石原常務は親族の都合で病院に行く必要があり欠席、港社長は以前から約束のあった、FMH 社外取締役であり東宝株式会社会長の島谷能成氏（以下「島谷氏」という）、フジサンケイグループ内企業の社長、大手芸能プロダクションの社長とのゴルフに出かけ、その後、多摩市にて食事し、港社長は島谷氏らとここで分かれ、銀座へ移動しての飲食にて欠席であった[28]。

報道対策メンバーは、ヒアリング終了後検討を始め、r弁護士のリーガルチェック、q弁護士からのセカンドオピニオンなども受けながら、最終案（実際にホームページにアップされた内容と同一）を石原常務に送付し、石原常務は、18 時 15 分頃に、嘉納会長及び港社長に送付している。

嘉納会長は、具体的な文言については確認をしておらず、石原常務ら報道対策メンバーに任せるスタンスであり、18 時 20 分頃までに了解の旨を回答している。その際、石原常務からは、並行して弁護士からのリーガルチェックを受けている旨を報告している。

一方、港社長は、最終案に含まれていた「一方で、出演者などステークホルダーとの関係性のあり方については改めて誠実に向き合い、弊社のコンプライアンスガイドラインの遵守により一層努めてまいります。」の一文についてこだわりを示した。主張の趣旨としては大きく 2 点あった。

一つ目は、「ステークホルダー」という言葉が一般の方にとって分かりづらいのではないかという点、二つ目は、今回は週刊文春の記事を否定するためのリリースであるのに、このタイミングで何故、CX が誠実に向き合いますみたいな文言を出す必要があるのか、という点が気になったということである。

石原常務は、報道対策メンバーが提出した HP リリース案に港氏の了承を取るため、断続的に複数回港社長と電話で話し合い、その結果を CX 社屋内にいるメンバーらに共有していたとのことであるが、最終的には、港社長が G 氏に直接電話をかけ、G 氏は、電話をスピーカーフォンにして通話内容をメンバーに共有して協議した。その電話の中で、港社長は上記同様の主張を繰り返し、引き続き、G 氏らが中心となり港社長の説得を継続した結果、最終的に、港社長において「現場がそこまでいうなら、任せる」ということで了解を取った。

---

[28] なお、島谷氏は本事案に関する文春報道について、ゴルフ場のカートで移動中に港氏から聞かされているが、港氏からは「全くのでたらめですよ」というコメントでそれ以上の説明がなかったため、さらに確認を取ることが憚られたと説明する。

以上の経緯により、HP リリース案は決定され、最終の弁護士からのリーガルチェックを経た上、同日21時頃に最終案が確定し、同日21時20分にHPリリースが公表された。

リリース内容は以下のとおりであった。

> 一部週刊誌等における弊社社員に関する報道について
>
> このたび一部週刊誌等の記事において、弊社社員に関する報道がありました。
> 内容については事実でないことが含まれており、記事中にある食事会に関しても、当該社員は会の設定を含め一切関与しておりません。
> 会の存在自体も認識しておらず、当日、突然欠席した事実もございません。
> 発行元に対してもその旨伝えておりました。
>
> その他、プライバシーに関することは控えさせていただきます。
>
> 一方で、出演者などステークホルダーとの関係性のあり方については改めて誠実に向き合い、弊社のコンプライアンスガイドラインの遵守により一層努めてまいります。
>
> なお、今回の件に関して、ＳＮＳ等で弊社社員および関係者に関する憶測による記事・投稿が見られます。
> 誹謗中傷や名誉棄損に繋がる内容は看過できかねますので厳にお控えください。

その後、N 氏は、各マスメディアに対して同リリースの発表を伝え、報道を行ってもらうように依頼をした。

なお、同日の打合せからHPリリースが発表されるまでの間、CXの役員は、一人も現場で議論に参加しておらず、かつ、港社長に至ってはゴルフの予定を優先し、その後に会食、宴席の場にまで移動していた。このような役員の対応状況について、報道対策メンバーは、一様に大きく失望した旨を述べている。とりわけ、港社長については、ゴルフへの出席までは許容するとしても、その後も報道対策チームが検討している現場に戻らずに会食・宴席を優先し、さらに、アルコールが入っていると思われる状態で、意見のやり取りを継続していた態度について、怒りを隠さない者が複数いた。当委員会として客観的に見ても、会社としての重大な危機管理が進行している最中に社長がとる行動として不適切であったと言わざるを得ない。

4　週刊文春第二弾記事に関する質問とその対応

石原常務としては、週刊文春の記事において、本事案の食事会の設定に CX の社員が関与し、参加予定をドタキャンして、中居氏と女性 A が二人きりになる状況を作ったとされる部分は誤報であり、明確に対応措置をとる必要があると考えていた。そこで、q 弁護士に相談をして、2025年1月4日までに、週刊文春に対する警告書案の作成を依頼して準備

していた。

2025年1月5日、週刊文春から、新たな質問状が送られてきた。週刊文春からの質問内容は、概要、以下を含むものであった。

- 女性AがF氏、E氏、G氏らに本件を相談した経緯及びその後の対応状況
- 2024年12月27日のHPリリース発表にあたって、B氏の通信履歴等を調査したか
- 女性AがCXの業務から離れる際にあった交渉の内容
- 女性Aがスイートルームの会に参加しているか否か、及びその参加をB氏が誘ったのか否か

この時点で、新たにスイートルームの会についての質問が付加されたため、CXとしては、再度中居氏に事情を確認する必要があると考えた。

まず、同月5日には、P氏及びO氏が、スイートルームの会に参加していたi氏に事情を確認した。

続いて、同月6日に中居氏を呼んでヒアリングを実施し、G氏及びL氏が、主にスイートルームの会の経緯について事情を確認した。

その後、同月8日「中居正広　X子さんの訴えを握り潰した『フジの3悪人』」と題した週刊文春の第二弾記事が発表された。CXは、その前日である7日に早刷りを確認したが、その結果、遠藤副会長、L氏、G氏らから、「週刊文春と闘うことになってもメリットはない」とのことで、警告書の発送に反対の意見が出されたため、警告書を発送する案は取りやめとなった。

第2　2回の記者会見と第三者委員会設置の経緯

1　第三者による調査の検討と第1回記者会見の準備状況

(1)　2025年1月8日から同月13日までのCXの動き

ア　r弁護士との協議

2025年1月8日、石原常務、M氏、L氏、G氏、P氏、O氏、N氏、d氏（以下「記者会見対応チーム」[29]という）は、r弁護士と打合せを行い、①今後CXとして回答が求められる論点、②論点に関する考えられる調査方法及び各調査方法のメリット・デメリット等について協議が行われた。r弁護士からは、概要、以下の内容を含むメモが提出され、これに基づき今後想定される論点についてアドバイスが行われた。

①　今後CXとして回答が求められる論点 ●　労働者の人権保護ないし安全配慮義務という観点からCXが管理責任を果たしていたか（当日に至る経緯についての事実関係について適時に調査したか、過去にB氏が関与した類似行為があったのであればそれにきちんと対応したのか

[29] 記者会見対応チームには、対応場面に応じてI氏その他の社員が加わることがあるが、これらを総じて記者会見対応チームという。

等）
- 女性Aに対するCXからの十分なケアが行われているか。
- 女性Aからの申告後、CXが今後とるべき対応を適切に検討したか（内部でのレポーティングが適時になされたか、再発防止や加害男性との取引継続等について適切に検討し対応されたか）。

② 考えられる調査方法
- 以下の4つの手法があり得る
  A：外部の第三者委員会による調査を行う
  B：外部専門家を入れた調査を行う
  C：社内調査を行う
  D：新たな調査を行わず、調査結果については何も公表しない
- 上記4つの手法についてメリット、デメリットをそれぞれ指摘

打合せでは、r弁護士は、調査方法の4つの類型を示し、説明がされたが、どの方法を取るべきとの具体的な意見は述べていない。r弁護士は、かかるアドバイスに先だって、本件に関する事実関係をまとめた資料の提供などを求めているものの、会社から有効な資料は提供されないまま打合せを進めざるを得ない状況であったため、アドバイスの範囲は限定的にならざるを得なかった旨説明している。

CXは、r弁護士との打合せ後、石原常務を中心として、会議の参加者にてさらに打合せを行い、翌9日に行われる常務会の後に港社長、遠藤副会長、川島氏、石原常務で今後の方針を協議、決定することが合意された。

イ　2025年1月9日の常務会及びその後の協議

同月9日の常務会では、報道等に対する対応の状況についてG氏及びL氏から報告がなされた。この際、塚越裕爾取締役（以下「塚越取締役」という）及び小林毅専務（以下「小林専務」又は「小林氏」という）からは、本事案に関する調査を第三者の専門家を交えて行った方がよい旨の話が出ているが、遠藤副会長は「調査とか、第三者性みたいなお話がさっきから出てるんですけれども。この問題についてずっと思っていることは、調査をするといって、何を調査するんだということです。つまり、今回問題になっている中居君と被害者と目される女性の個人的な関係について、調査することは非常に難しい状況であるということは先ほどのGさんの話から理解していただけると思います」「何よりも密室の出来事なので、その発言（当委員会注：中居氏と被害女性の供述）を補完するような状況証拠をとれないんですよ。だから調査調査と皆さんおっしゃいますけど、何を調査するのかということなんです。」などと述べ、第三者による調査に消極的とも取れる発言があるなど、調査の建付け等について承認には至らなかった。一方で、このような危機の時期にこそ、会社が一致・連携して対処していく必要があるとの議論があり、港社長から社員に対して「社員を守る」という言葉を入れたメッセージを発出することが決まった。

常務会後、港氏、遠藤副会長、川島氏、石原常務で打合せを行い、この際、r弁護士から提供のあった上記メモも参加者に配布され、参加者で議論がされたところ、r弁護士か

ら提案のあったうちの A 案（外部の第三者委員会による調査）では調査に時間がかかりすぎて影響が長引くことが懸念されるとして、A 案の次に透明性・客観性の高い B 案（外部専門家を入れた調査を行う）で進めることが社長承認された。

また、この打合せでは、もともと 1 月 31 日に予定されていた記者懇親会を本事案に関する社長会見にする方向で調整を行うこととなった。

ウ　中居氏コメントのリリースと週刊文春の続報

2025 年 1 月 9 日、中居氏が「お詫び」と題するリリースをのんびりなかい社のホームページにコメントを発表した。その内容は以下のとおりである。

> お詫び
>
> この度は、皆様にご迷惑をお掛けしていること、大変申し訳なく思っております。
> 報道内容においては、事実と異なるものもあり、相手さま、関係各所の皆さまに対しては大変心苦しく思っています。
> これまで先方との解決に伴う守秘義務があることから、私から発信することを控えておりました。
> 私自身の活動においても、ご苦労を強いてしまっていることが多々発生しておりますので、私の話せる範囲内でお伝えさせて頂きたいと思います。
>
> トラブルがあったことは事実です。
> そして、双方の代理人を通じて示談が成立し、解決していることも事実です。
> 解決に至っては、相手さまのご提案に対して真摯に向き合い、対応してきたつもりです。
> このトラブルにおいて、一部報道にあるような手を上げる等の暴力は一切ございません。
> なお、示談が成立したことにより 、今後の芸能活動についても支障なく続けられることになりました。
>
> また、このトラブルについては、当事者以外の者の関与といった事実はございません。
>
> 最後になります。
> 今回のトラブルはすべて私の至らなさによるものであります。
> この件につきましては、相手さまがいることです。
> どうか本件について、憶測での詮索・誹謗中傷等をすることのないよう、
> 切にお願い申し上げます。
> 皆々様に心よりお詫びを申し上げます。
> 誠に申し訳ございませんでした。

2025年1月9日
のんびりなかい 中居正広

中居氏の当該リリースは、一斉に、複数のメディアで取り上げられた。

また、週刊文春では、1月8日発売号、同月11日付の週刊文春オンライン、1月16日発売号にて、続報記事が次々と掲載されている。

エ　調査委員会の組成検討

2025年1月10日、上記のr弁護士メモに記載のうち、B案（外部専門家を入れた調査を行う）をベースとした社内調査委員会の組成に向けて、調査目的、調査対象、調査項目、調査対象者等について、石原氏を含む記者会見対応チーム間で検討がなされた。

また、前記常務会で決定した港社長の社員に対するメッセージとして、以下の内容のメールが発信された。

社員の皆さま

昨年来、一部報道で、中居正広氏に関する記事が出て、ご心配をかけてきました。
今回のことは、当事者の方から直接発信がなされておらず、プライバシーや人権に関わるものであり、個人の特定につながるような具体的な発信ができない状況にあります。皆さんが気にされていることの多くは現段階では十分説明できないことをご理解ください。
ただ、一連の記事には事実でないことが含まれており、中居正広氏も声明を出し「当事者以外の者の関与といった事実はございません」とコメントしています。
一方で、私自身としましても、職務に誠実に対応していた人が悪く書かれることは本当に残念です。フジテレビは社員を守る温かい会社でありたい。社長として全力で皆さんを守ります。
昨年より我が社は外部の弁護士を入れて事実確認の調査をしており、さらに進めていきます。
今こそ、我々は意識改革を行い、会社全体が変わっていかなければなりません。
コンプライアンスをさらに徹底し、ひとりひとりが存分に能力を発揮できる、働きやすい環境づくりにも努めていきます。出演者や取材先、取引先等との関係性のあり方については改めて誠実に向き合い、健全な関係を構築していきます。
会社をより良くするために覚悟をもって取り組んでいきます。そのためには、皆さんの力が是非とも必要なのです。よろしくお願いします。

代表取締役社長
港浩一

また、記者会見対応チームは、引き続き、調査チームの組成について検討を続け、同月12日時点での検討内容を、概要、以下のとおりまとめた。

（ア）調査目的
2023年6月に起きた事案に関する一連の出来事について事実の解明をするため、外部弁護士を入れた社内特別調査チーム（仮呼称）を設置する。当調査チームは精緻な調査を行い、誠実に真相の究明に努め、説明責任を果たすべき調査結果を公表する。またその際、今後のフジテレビの企業風土の刷新に資する提言も併せて行う。
（イ）調査体制
責任者を石原正人常務とし、調査主査を外部専門家のr弁護士及び同弁護士の所属法律事務所チームとして、その他もう一名弁護士を選任する。
（ウ）調査項目
- トラブルとの関わりについて
- 事案報告後の会社の対応について
- 企業風土の刷新にむけて

（エ）「調査実施～調査結果発表」にあたって検討すべき課題
- 本事案の説明において被害女性の公表時の扱い方
- 事案報告後の会社対応についての公表内容
- 会社が「今後とるべき対応について適切な検討」について本調査の結果、相当程度会社として不利と評価された場合、どの程度公表することが企業防衛の観点から適切か
- 他方で、社内では詳細な説明を求める声が殺到しており、1月10日付港社長メッセージにも「昨年より外部の弁護士を入れて事実確認の調査をし、さらに進める」とあり、今後丁寧な説明が求められる

（オ）今後のスケジュール（1月12日の段階）
- 1月14日：外部弁護士チームの選定を決定
- 1月31日の1月度社長会見（記者懇親会より変更予定）にて、社内特別調査チームを立ち上げ、本格調査の進展報告及び企業風土の刷新を目的とした職場環境「再生」プロジェクトの発足を発表することを検討する。
- 2月中に調査結果を検討してまとめ、中間報告を2月度の番組審議会又は社長会見の前に出すことが理想的
- 最終報告を3月12日の3月番組審議会又は28日の社長会見前後で公表するというスケジュールを想定。

⑵　2025年1月14日のCXの動き（記者会見実施への調整）

2025年1月14日、港社長に対し、CX経営企画局から、週刊誌報道等の影響により広告主からの広告発注が受けられない等により約95億円の減収の可能性がある、との報告がされ、併せて営業局から、スポンサー離れを防止するため本事案の内容に関する経緯等の説明を行うため経緯報告書を作成し広告主・広告会社に展開すべき、との要望が出された。

営業局からの提案については、編成局が説明文案を作成し、これに基づき広告主・広告会社に対して、説明が行われた。

これら広告主や社内での動きを受けて記者会見対応チーム内では、調査委員会の発足及び記者会見の早期実施が必要なものと判断し、以下の準備を進めることになった。

当初、港社長らによる記者会見は、1 月 31 日に予定されていた記者懇親会を記者会見に変更する形で行うことを検討していたが、その後、関西テレビの定例社長会見（大多氏による会見）が同月 22 日に、一般社団法人日本民間放送連盟（以下「民放連」という）の会長としての遠藤副会長の定例記者会見が同月 23 日に予定されていたこととの兼ね合いから、両会見の前に CX としての会見を行う方がふさわしいとの意見が出され、同月 21 日に記者会見を行う方向で調整に入った。

そこで、L 氏及び d 氏は、同日 18 時 15 分から r 弁護士と打合せを行い、調査委員会設置のリリースと 1 月 31 日の社長会見での発表内容について相談を行った。ここでは、以下のアドバイスが r 弁護士よりなされ、後に当委員会委員長に就いた竹内朗弁護士（以下「竹内弁護士」という）に r 弁護士から連絡を取ることが決められた。

- リリース時に弁護士の名前を出すか及び体制をどこまで公表するかは要検討であるものの、調査開始のリリースを出すこと自体は可能である。
- 調査結果については 3 月中に結果を出すこともスケジュールとしてかなり厳しい。
- 1 月末の社長会見では細かな表現は別として「問題があるという認識をした上で、リカバリーの精密調査として、外部弁護士を入れた調査を行っている。それを受けて体質改善や企業風土の見直しを考え、できるだけ速やかに公表したい」と港社長の口から発表することが考えられる。
- 調査体制として竹内弁護士をトップとした方がよい

(3) 2025 年 1 月 15 日の CX の動き（記者会見実施日の決定）

同月 15 日午前 11 時頃、港社長及び石原常務らが打合せを行い、上記の方針に従って、早期に港社長らによる記者会見を行った方がよいということになり、その後さらに、港社長と嘉納会長が協議を行い、両者の間で、①15 日に第三者の専門家による調査委員会発足に関するリリースを行うこと、②21 日に港社長らによる記者会見を行うことが、一旦は決定され、具体的にリリース文も準備していた。

この決定を受けて、営業局は本事案に関する説明資料を持参して広告主・広告代理店への訪問を開始すると共に、記者会見対応チームは、報道局とも調整し、同日の夕方にはプライムオンラインに同リリースに関する記事を掲載する準備を開始した。

続いて、同日 14 時 30 分頃、遠藤副会長、FMH の代表取締役である金光社長、L 氏にて打合せが行われ、15 日にリリース、21 日に記者会見という方向が FMH にも共有され、FMH もリリースを出す準備を進めていた。FMH が準備していたリリースでは、FMH は「グループ人権方針」に基づいて、CX に対して客観性をもって事実について調査を行い、問題や課題を検証し、その結果の報告を求めたこと等を記載する予定であった。

しかしその後、突如、港社長から、石原常務に対し、調査委員会設置に関するリリースを 15 日に出すことは取りやめ、リリースと記者会見の両方を同じ 21 日に行うこととする

との指示がなされた。これに対し、石原常務が「今週中に何も出さないのは厳しい。（プレスリリース等を）出さないのであれば、記者会見を前倒しする選択肢もあるが、プレスリリースを出すことで一旦落ち着かせるのはどうか」と申し入れを行ったところ、港社長は「今から準備をして今週の会見は間に合うのか」と確認を求め、石原常務は「その判断（記者会見を今週行うとの判断）ならば、間に合うように準備を急がせる」旨を回答した。

その後港社長は、総務・人事・経営企画等の担当である川島専務、営業局担当である犬竹紳晃氏（以下「犬竹氏」又は「犬竹常務」という）に対して、同月17日に記者会見を行いたい旨連絡し、石原常務から小林専務に対しても同趣旨の連絡が行われ、いずれも了解を受け、「15日にはリリースを出さず、17日に記者会見を行うこと」が決定された。

記者会見対応チームは、15日のリリースに向けて案文の作成・検討、リーガルチェックの依頼、社内関係各所との調整を行っていたが、港社長の判断が突然変更されたことにより急な対応を余儀なくされた。

なお、L氏、d氏は、同日18時から竹内弁護士と打合せを行っているところ、竹内弁護士からは、本件に関する調査を実施することを前提として、①調査主体は、FMHであるべき、②日弁連ガイドラインに基づく第三者委員会とすることがふさわしい等の意見が述べられた。

(4) 2025年1月16日のCXの動き

2025年1月16日の11時頃、CX企業広報部から記者クラブの幹事社宛に「2025年1月度・定例社長会見のお知らせ」を投げ込み、1月17日に記者会見を行うこと及びその日時場所と以下の条件が通知された。

- 会場の都合上、1社2名まででお願いします
- 情報解禁は、会見終了後とさせてください
- 動画撮影はお控えください
- 写真撮影は会見冒頭5分とさせてください
- 録音素材を動画サイト等外部への転用はお控えください

なお、記者会見のシナリオやQ&A案の作成に関与していた記者会見対応チームのd氏からは、上記に先立つ同日10時46分頃、石原常務を含む記者会見対応チームが入っているメールにて、「今回の会見の内容の方針については、本来役員以上が集まって議論していただき、必要なら顧問弁護士にもメリットデメリットの説明いただき、冷静に判断していただきたいです。その方が、適切なプロセスではないでしょうか。」とのメールが出され、現場の記者会見対応チームのみではなく役員以上が集まって議論を行うことの重要性等が指摘されているものの、d氏の指摘に対して石原常務等から返信されることはなかった。

同日12時頃から、港氏、川島氏、石原常務、G氏、L氏、M氏、P氏にて記者会見のシナリオ及び記者会見の在り方等が協議された。

記者会見のシナリオは、「説明責任」と「生命・人権を守る」との2つの目的達成のため、「説明責任」の観点からは「説明できていないことをしっかりと伝え、理解を求める

こと」、「生命・人権を守る」という観点からは「主張すべきことは主張し、謝罪すべきは謝罪するが、それにより女性の生命、人権を損なうことが少しでもあってはならない。」との方針のもと、社内で作成されている。

その後、シナリオについて r 弁護士にレビューを依頼したところ、以下について指摘がなされ、それを受けて CX の判断でシナリオを短縮することとなった。なお、r 弁護士は、この時点に至るまでに、CX に対して関連資料の提出を求めていたが、有効な資料はほとんど提出されず、十分な事実関係の説明を受けていたわけではないため、それを前提にレビューを行わざるを得なかった旨を述べている。

- 当社が準備していたシナリオでは、当社は女性のプライバシーや人権を守ると説明している割には、被害者女性とのやり取りの詳細が記載されており、女性のプライバシーとの関係から問題になる可能性があること。
- 中居氏への対応についても当社が自己保身的な印象を与えるリスクがあること。
- 当事者間の力関係を前提とすると問題がある行為だと思われるが、当社は、その前提が正しく受け止められていなかったのでは無いかとの印象を受ける表現があること。
- 事情を知らない者が読んだ時にあまり納得がいく説明ができているように思われず、合理的な判断ないし説明だと受け取られないリスクが相当程度あり、詳細に開示することに懸念があること。

具体的には、CX は、r 弁護士のレビューを受けて以下の点をシナリオから削除した。

- 被害女性からの具体的な要望内容。
- 医師からの具体的な指導内容。
- 中居氏へのヒアリングを速やかに行えなかった理由。
- 本事案が、当事者以外が介入しづらい問題との CX の認識の説明。

また、記者会見の在り方については、以下の点が議論され、それぞれ決定された。

- 記者クラブ以外のフリーの記者にも参加を認めるかについては、定例記者会見の前倒しという形式で記者クラブの記者に限定するか、フリーの記者を含め無制限にするかどちらかしかないところ、1 月 10 日の本件に関連する総務大臣会見の際に、フリー記者から被害の内容に触れる発言があったことなどを踏まえると、フリー記者に枠を拡大すると、人権侵害の恐れがある発言が止められないと判断し、記者クラブの記者に限定する（但し、NHK をはじめとする放送局はオブザーバーとして参加を認める）。
- 記者会見にテレビカメラを入れるかについては、生中継では、思いがけずに被害者の氏名が放送されてしまう可能性が残る等、被害者の人権侵害の防止が不十分になると判断し、今回は、CX が批判を受けても、被害者に対する人権侵害を回避することを優先する。
- 時間については、無制限とする。

上記の検討過程を経たのち、会見内容及び会見の在り方について、嘉納会長、港社長、小林専務、川島専務、石原常務の了承が得られたため、17 日の記者会見に向けてシナリオの読み合わせ等の準備を継続していくことになった。

2　第 1 回記者会見（2025 年 1 月 17 日）

(1)　記者会見の方式についての社内からの意見

同月 17 日の会見当日の午前 9 時 41 分、報道局長は、石原常務に対し、「ひとつどうしても懸念が。当然ながら各メディアが『フジテレビが会見』と打ち、期待値が高まっています。それでテレビ局の会見でテレビカメラ無し、には猛烈な批判があがる気がするのです…大丈夫でしょうか」や「せっかく苦労なさって会見するのに非難轟轟になってしまったら残念だと思うのです。」とのショートメールを送付し、17 日の記者会見にテレビカメラが入らないことについての懸念を示した。

これに対し石原常務は「ちなみに、広報の調べではどの局もカメラなしです。今回はオブザーバーとして、特例で参加を認めたので、譲歩はしてます。」と回答して報道局長の進言に反論し、記者会見の方式変更を検討しなかった。報道局長としても、これ以上に強く要望することはなかった。

(2)　記者会見の様子

17 日の記者会見は、15 時から CX 本社 10 階大会議室で行われた。登壇者は、港社長、川島氏、小林氏、犬竹氏、石原常務の 5 名であり、司会は広報局長の M 氏が行った。港社長の記者会見の最終的なシナリオ原稿は以下のとおりであり、本番も概ね そのまま読み上げられた。

> ■前置き
>
> ○この度、一連の報道により、視聴者の皆様を始め、関係者の皆様に多大なご迷惑・ご心配をおかけしていますこと、および、現在まで弊社から説明ができていなかったことについて、お詫び申し上げます。
>
> ○今日までにいただいたご意見・ご批判については、真摯に受け止めております。ここまで、報道で指摘されたことの事実関係や、会社の対応が十分だったのかなどについて、昨年来、外部の弁護士の助言を受けながら社内で確認を進めてきました。
> 本日は、それを踏まえてのご説明をさせていただきます。
> 一方で、第三者の視点を入れて、あらためて調査を行う必要性を認識しましたので、今後、「第三者の弁護士を中心とする調査委員会」を立ち上げることとしました。こちらについては、後ほどご説明させていただきます。

〇なお、本日は、これまでの私どもの認識についてご説明させていただきたいと考えておりますが、調査委員会の調査に委ねる事となり、社長の私自身も今後調査を受ける立場となるため、この場での説明には限りがございます。
その点、どうかご理解たまわりたくお願い申し上げます。

〇あわせて、改めて申し上げておきたいことがございます。この件は、当事者の女性が事案に関して直接的な発信はされておりません。当社も個人の特定に繋がるような発信は避けるべきだと考えています。具体的かつ詳細の説明には限りがございます。また、当事者間の示談の守秘義務があることから、私たちが把握した内容に限界もあることもご了承ください。
プライバシーの保護や人権を尊重していきたいというのは、事の発端から今現在に至るまで、私どもの変わらぬ想いです。このため、どうかご理解たまわりたくお願い申し上げます。

■女性からの報告後の対応に関して

〇事態の認識

まず、弊社は、発端となった事案について、直後に認識しておりました。2023 年 6 月初旬となります。
女性の様子の変化に気づいた社員が声をかけ、話を聞いたところ、当事者２人の間の場で起きた極めてセンシティブな領域の問題でした。女性の体調面の状況把握が第一と考え、医師の診断を受けていただきました。

〇女性の心身のケア

医師は診断後、速やかに別の専門医に相談、以降、その専門医の指導に基づき対応していく事となりました。
当時の判断として、事案を公にせず、他社に知られずに仕事に復帰したい、という女性の意思を尊重し、心身の回復とプライバシーの保護を最優先に対応してまいりました。
この件は、会社としては、極めて秘匿性の高い事案として判断していました。

〇中居氏への対応

一方、中居氏について申し上げます。先ほど申しましたように、まずは女性の心身のケアを最優先に努めておりました。それゆえ、会社として中居氏への正式な聞き取りを含めた調査に着手することは、より多くの人間がこの件を知る状況を生むため、女性のプライバシーが守られなかったり、女性の意思が十分尊重されないのではないかという点で、大きな懸念がありました。
当時の対応が適切だったかどうかにつきましては、今後調べていただきたいと思います。

〇「だれか to なかい」放送継続について

一方、事案からしばらくして、中居氏から、女性と問題が起きていると連絡がありました。詳しくは申し上げられませんが、中居氏の事案についての認識も確認しておりました。その後、両者で示談の動きが進んでいるとの情報も聞いておりました。

中居氏が出演している番組「だれか to なかい」については、唐突に終了することで憶測が生じ、結果として女性のプライバシーが守られなくなる懸念もあることから、慎重に終了のタイミングをはかっておりました。
プライバシーを守ること、体調面の配慮、中居氏側の認識、示談が進んでいたことなどから、番組については難しい判断がございました。

なお、女性から相談を受け、日々向き合っていた社員を非難する一部報道もありましたが、私はそうは思っておりません。限られた社員が連携して日々対応しておりましたが、報告は私まで上がってきておりましたので、対応に関する判断は私の責任になります。
私としては、随時、報告を受けながら、とにかく心身の安全を最優先する方針で対応してきたつもりでありました。
一方で、女性が私たちの想いとは別の受け止め方をされているという年末からの一部報道があり、今となっては対応が適切だったのかどうか、と思うところもございます。

■締め

私からは一旦以上となります。
ここまで申し上げてきたことは、現時点で私が確認をしている概要となりますが、一連の対応についての事実関係については調査結果を待ちたいと思います。会社の責任を矮小化するつもりはなく、そのために「第三者の弁護士を中心とする調査委員会」に調査を行っていただきます。そこでは私の判断も含めて徹底的に調査していただきたいと思っています。
いずれにしましても、出演者、取材先、取引先などとの関係性については、改めて誠実に向き合い、社のコンプライアンスガイドラインの徹底に一層努めてまいります。

港社長の説明の後、石原常務から調査に関しての説明があり、その後質疑の時間がとられたが、港社長は、本事案の事実関係に関する質問に対して「調査委員会に委ねる」との回答を繰り返すこととなった。

記者会見そのものは滞りなく進んでいったが、しかし、会見の最後には、記者クラブの幹事社の担当記者から以下のように、会見の開催方式について抗議の意を表明する発言が

あった。

> 今回の記者会見の開催につきまして一言、皆さん方にお願いしたいと思ってお時間をいただきたいと思います。今回は、昨日、私は記者会見の開催を定例記者会見の前倒しという形でやらせてほしいということで依頼を受けまして、こちら側としては、今週の火曜日に皆さん方にオープンな形で開催してほしいということでお願いをしていました。しかし、定例記者会見という形でやりたいということでやや押し切られたという感じがちょっとあります。
>
> 開催してほしいと言いながら、こちらから申し入れている以上、開催を優先したという部分があります。
>
> 今後ですけれども、この開催に関しては非常に残念だというふうに感じております。先ほどちょっと皆さん方に同じ文章を回しまして、一応、記者クラブとして、この会見の開催に関しては残念だというふうに感じております。今後に関しましては、定例記者会見も含めてさまざまな他のメディア、週刊誌、それからネットメディア等も含めて何らかの形で参加できるように、今後我々としても検討したいと思っています。ですので、2 月のもし定例会見まで何もないようであれば、今後何らかの形で検討しまして、今の私の見通しでは、より開かれたオープンな会見になると思っています。こちら側としては、今回の会見が残念だということを皆さん方に非常に伝えたいと思っております。以上で、私の見解を終わります。

同記者の発言に対して、CX 側は特段の反応をせず、事実を否定するわけでもなく記者会見を終了した。

(3) 港社長からの CX での報道内容についてクレーム

なお、同日の記者会見後、CX の報道番組「Live News イット！」内では、記者会見の様子を伝えつつ、サイドテロップで「謝罪」との文字を表示していたが、これを見た港社長が「あれは説明だ、謝罪ではない」旨を指摘して怒りを示し、これが、報道担当取締役である小林専務を通じて報道局に伝えられた結果、その後の報道では謝罪との言葉は避け、「説明」と表記されるようになっている。この点、港社長によれば、17 日の記者会見はあくまで CX の対応に関する「説明会見」であり、CX の対応に問題があるとは思っていなかったので「謝罪」を行った認識がなかったため、修正依頼を行ったとのことである。

また、同日、FMH より「当社子会社に関する報道及び『グループ人権方針』の徹底について」と題し、「子会社である株式会社フジテレビジョンに関する報道について、当社は『グループ人権方針』に基づき、同社に対して、客観性をもって事実の調査及び検証を行うよう要請し、対応を進めております。今後、第三者である弁護士を中心とする調査委員会により調査及び検証を行い、調査結果を公表する予定です。」等を内容とするリリースが出された。

3　第 2 回記者会見までの準備状況

⑴　1月18日の動き（1回目記者会見への反応を受けて）

1回目の記者会見に対する世論の批判は厳しいものであった。

CX は、同記者会見についてテレビカメラ等を入れず、記者クラブ外の取材者の参加も認めずにクローズドな会見を行ったこと、被害者に対する謝罪の意思も明確に表明されはしなかったこと、人権侵害の疑いを知りながら中居氏を番組に使い続けたこと、質疑応答において港社長が、「調査委員会に委ねる」との回答を繰り返したこと、調査体制について日弁連ガイドラインに基づく第三者委員会を選択しなかったことなどについて、社会的な批判を受けることとなった。

同月 18 日、r 弁護士及び L 氏、d 氏は、竹内弁護士と面談を行っているが、上記のとおり記者会見を受けて社会的批判が高まった状況であったにもかかわらず、この場で CX から示された調査委員会の案は、調査主任を外部専門家の弁護士チームに委託し、調査補助メンバーに当社の役職員が入るという提案だった。

そこで、竹内弁護士は、CX 及び FMH の経営陣に向けた「調査委員会に関与するにあたっての要望事項」と題する書面を提出し、以下 4 点の要望を伝えた。

①　調査委員会を設置するのは、放送事業者 CX と上場会社 FMH の両社とすること

②　CX・FMH の取締役会において調査委員会の設置を決議し、FMH において適時開示すること

③　調査委員会は、日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠するものとすること

④　調査委員会の委員及び調査補助者の構成及び人選を一任すること

一方、FMH の金光社長は、17 日記者会見を受けて第三者委員会の設置が必要と考え、同日より、遠藤副会長と第三者委員会設置に向けた協議を開始したという。

⑵　1月19日から20日の動き

ア　CX内の動き

同年 1 月 17 日の会見に対して、さらに世論の批判が集中するなか、同月 20 日、石原常務は、各部局に対して、各局に出ている影響をまとめるように指示を出すと共に、r 弁護士と打合せを行い、現時点でやるべきことの整理を行った。

r 弁護士からは、調査委員会が必要とすると考えられる資料の準備と、スポンサーへの説明のために宴席でのルールやタレント出演者からのハラスメントを受けた場合のルール等内規やガイドラインを制定することを優先した方がよいとのアドバイスを受けた。

記者会見対応チームは、同月 20 日 18 時から港社長と直接面談し、17 日の記者会見がネガティブな反応（フジテレビは隠蔽しているとの疑念等）となっており、社員の不満が爆発していること、ついては、①対策組織の確立、②港社長による社員への説明会実施、③第三者委員会事務局の選出、等を行うことについて申し入れを行った。

この打合せでは、以下で述べる労働組合からの要求書も踏まえて、翌 21 日に社員説明会を行うことで一旦は決定されたが、その後、取締役会の招集手続などとの関係で、調査委員会の組成、目的などが正式に決定されるのが同月 23 日午後の臨時取締役会になるため、

調査委員会関連の質問が出た時に 21 日では十分説明できないこと、従業員等から事前の質問を受け付けておきたい等の理由により、社員説明会の日程は、23 日に変更された。

イ　FMH 内の動き

同月 19 日、嘉納会長、金光社長及び IR の担当の h 氏は、打合せを行い第三者委員会設置の方向で社内調整を行うこと及び第三者委員会設置に向けて委員の候補である竹内弁護士と面談調整を行うことを決定した。

同月 20 日夕方、FMH 嘉納会長及び金光社長は、竹内弁護士と面談し、竹内弁護士が、18 日に提出した「調査委員会に関与するにあたっての要望事項」の内容を改めて説明したところ、両氏はこれを受け入れ、日弁連ガイドラインに準拠した第三者委員会の設置に向けて進めることとなった。

同月 20 日、FMH の社外取締役（監査等委員を含む）の 7 名（島谷能成氏、齋藤清人氏、熊坂隆光氏、吉田真貴子氏、茂木友三郎氏、清田瞭氏、伊東信一郎氏）は連名で、FMH 代表取締役・CX 代表取締役である嘉納会長及び FMH 代表取締役である金光社長宛に「ガバナンスの早急な立て直しに向けた緊急の対応について」と題した書面を提出し、真相究明及び第三者委員会設置等を決議するため FMH 及び CX において臨時取締役会の開催を求めた。

ウ　労働組合の動き

同月 20 日、労働組合は、港社長宛に社員に対して経営から説明を行うこと、及び意見交換の場を設けることを内容とする「要求書」を提出した。

当該要求書は、人事局の担当者から川島氏を経由して港社長に報告された。

(3)　1 月 21 日から 22 日の動き（第三者委員会設置の常務会承認まで）

ア　CX 内での動き

放送コンプライアンス連絡会にて各局・部署現状の報告がなされた。代表的な声としては、電話対応、ホームページ対応の急増、スポンサー離れ・見送り、キャスティングの辞退、SNS での誹謗中傷、ロケ・中継の支障、妨害等が挙げられた。

イ　FMH 及び CX 取締役会への動き

同月 21 日、竹内弁護士は、23 日に開催予定の FMH 及び CX の臨時取締役会に上程する資料として「第三者委員会に関するご提案書」と題する書面を提出し、日弁連ガイドラインに準拠した第三者委員会の設置を求めた。

ウ　労働組合の動き

同月 21 日、労働組合は、改めて港社長宛に、日弁連のガイドラインに準拠した「第三者委員会」の即時発足、発足日程の社員への開示及びオープンな会見を求める内容の「要求書」を提出した。当該要望書も港社長には報告された。

エ　常務会での第三者委員会設置承認

同月 22 日に開催された CX 常務会では、竹内弁護士も出席して FMH 及び CX の臨時取締役会に上程する資料として同月 21 日に提出した「第三者委員会に関するご提案書」の内容を説明し、常務会は第三者委員会の設置を承認した。

記者会見対応チームでは記者会見に向けた準備も進められ、一度は、同月 27 日に開催し、登壇者は嘉納会長と港社長とする議論が行われた。しかし、その後港社長の指示により、記者会見は、同月 30 日に延期するとの案に変更された。

(4) 1 月 23 日の動き（社員説明会の実施）

ア CX 内の動き

記者会見を 1 月 30 日に行うとの港社長の決定に対し、記者会見対応チームから「そんなに待てない」との反発の声が上がった。そこで、記者会見対応チームは和賀井隆監査役（以下「和賀井監査役」という）に相談し、和賀井監査役から嘉納氏、港社長らを説得してもらうこととしたところ、これが成功し、港社長が翻意し、「23 日の臨時取締役会で第三者委員会の設置を決議し、27 日に再度臨時取締役会を開催して新体制の話も盛り込むこと、及び 27 日 16 時から記者会見を行うこと」が決定された。

イ FMH 及び CX の取締役会の動き

同月 23 日、FMH 及び CX は臨時取締役会を開催し、FMH の臨時取締役会には竹内弁護士も出席し、21 日に提出した「第三者委員会に関するご提案書」の内容を説明し、同日、FMH 及び CX 取締役にて、第三者委員会の設置が承認され、同日第三者委員会の設置に関するリリースがなされた。

ウ 労働組合の動き

同月 23 日、労働組合は、港社長宛の「意見書」を人事局に提出した。その意見書の主な内容は以下のとおりであった。

- 社内外から、“オープンな会見のやり直し”が強く求められている中、いまだ会見の有無や開催の日程が明らかにされず、組合員からも多くの懸念と不安が寄せられており、意見書を提出すること。
- 日枝久取締役相談役、嘉納修治代表取締役会長、港浩一代表取締役社長の出席を伴う会見の実施を遅くとも今週中に発表、1 月 27 日（月）には実施すること。
- 記者会見の実施にあたっては記者会・クラブの加盟・非加盟を問わず、あらゆる媒体の出席要望を拒まないこと、動画撮影の要望があれば拒まないこと、及び、開示可能な情報は包み隠さず明らかにすること。
- 会場の場において経営体制の刷新（役員等の選定・選出を改善することを含む）を表明すること。
- 「社会から信頼される企業」を構築するための施策、又は方針を表明すること。
- 日弁連のガイドラインに則った第三者委員会を設置すると同時に、過去も含めたコンプライアンス違反事例を早期に把握し、再発防止策を練るための社内調査を実施すること。

- コンプライアンス違反事例に対し、スピード感をもって把握・調査・対策できる体制やガイドラインの検討体制・会議体又は方針を発表すること。

当該意見書は、人事局から川島氏に報告されたが、川島氏が、港社長に報告したかは、川島氏及び港社長の記憶が曖昧であり認定できなかった。

なお、上記意見書で言及された「日枝氏の出席を伴う会見の実施」については、CX 及び FMH の役員間で議論されることもなく、実現もされなかった。CX 及び FMH の役員によれば、日枝氏に登壇を依頼する方針とならなかった理由は、日枝氏は本事案にそもそも関与しておらず、代表取締役でもないため記者会見に登壇させるという議論を行う必要性すら感じなかったというものであった。

エ　社員説明会

同月 23 日 17 時 30 分から CX 本社内で社員説明会が実施された。説明会にあたっては、のべ 145 人から 217 問の事前質問が寄せられた。また、当日は約 400 名が会場で参加し、約 700 名がウェブから参加した。撮影禁止・SNS 投稿禁止、質疑応答も質問は会場からのみとの制限が付された。

説明会では、まずは嘉納会長から第三者委員会の設置と 27 日に記者会見を行う旨の説明がなされ、次に港社長から 17 日の会見の内容の説明と事前質問への回答がなされた。

もっとも、社員からの質問に嘉納会長・港社長が適切に回答できない場面が多く、この説明会でも社員の不満が解消されないばかりか不信感が募っていった。

会見を別室で見ていた遠藤副会長は、27 日の記者会見を嘉納会長及び港社長の 2 人に任せておくことはできないと考え、その場で金光社長に電話して、27 日の記者会見には金光社長・遠藤副会長も登壇する方向となった。

なお、日枝氏も、社員説明会の様子は別室で見ていたとのことであり、テレビの記者会見なのにテレビを入れないのはダメだと港社長に怒ったとのことである。また、日枝氏は、港社長に対して、記者会見後に「ごくろうさん」とは言ったが、「よくやった」とは言っていないとのことであった。

(5)　1 月 24 日の動き

ア　CX 及び FMH 内の動き

記者会見対応チームは、同月 27 日の会見に向けてリハーサルのスケジュールや原稿の準備を開始することとし、r 弁護士のほか、法律事務所γの t 弁護士、危機管理のアドバイザーとして●●氏を起用することを決定した。

また、報道関係者宛に「記者会見のお知らせ」が配布され、1 月 27 日の 16 時から CX 本社内で記者会見を行うこと、CX 側の出席者は、嘉納氏、遠藤副会長、港氏、金光社長が登壇すること、及びプライバシー保護の観点から会見中の生中継・生配信を控えて欲しい等のお願い事項が通知された。

イ　労働組合の動き

同月 24 日、労働組合は、23 日の社員説明会でも回答が不十分であった点を踏まえて、

改めて港社長宛に①日枝氏を含む取締役全員が 1 月 27 日の会見に出席すること、及び、②会見の場における取締役刷新の意向表明を行うことを求める「意見書」を提出した。

⑹ 1 月 25 日・26 日の動き

同月 25 日の午前中は、港社長を中心に想定問答の確認が行われた。同日の午後には、危機管理アドバイザーの●●氏による説明と登壇者 4 名によるリハーサル 1 回目が行われた。

同月 26 日の午前中は、想定問答の打合せ等が行われ、午後には 2 回目のリハーサルが行われた。

同月 25 日又は 26 日の段階では、取締役らの進退について港社長のみの辞任とされていたが、遅くとも 26 日の段階で、常勤取締役全員の総意として嘉納会長の辞任も必要である旨説得し、嘉納会長も辞任する方向となった。

港社長及び嘉納会長が辞任した場合、CX の代表取締役が不在となるため新たな代表取締役を選任する必要があったが、26 日には誰が新たな代表取締役になるかはこの時点では決定できなかった。常勤取締役としては、遠藤副会長を代表取締役とする案を提案したが、遠藤副会長が日枝氏に確認したところ日枝氏が遠藤副会長の代表取締役就任を否定したため、遠藤副会長が代表取締役となることはなかった。一方、金光社長は、CX の新社長は清水社長しかいないと考えていたため清水社長を CX の社長とすべく、自身でも動きながら社内調整を開始した。

4 第 2 回記者会見とその後の動き

⑴ 清水社長の就任

同月 27 日、金光社長により CX の新代表取締役として、FMH 専務取締役の清水氏が就任することが提案され、FMH 及び CX の取締役会にて承認された。なお、清水社長を社長にすることについては、金光社長が主導して決定がなされており、金光社長は日枝氏にも報告はしたものの、日枝氏から何らかの影響力の行使があったとは認定できなかった。また、吉田取締役から記者会見には、新社長である清水社長も登壇すべきとの意見が述べられ、急遽清水社長も記者会見で登壇することになった。

⑵ 2 回目の記者会見

その後、27 日の 16 時から約 10 時間 30 分の記者会見が行われた。27 日の記者会見は、生放送ではなく 10 分のディレイがある形で行われたものの、フリーの記者にもオープンな形で行われたものであり、回答内容には制限があったものの形式・時間等の形式面では一定の評価を受けることとなった。

しかし、この記者会見においては、以下のとおり、女性 A に対する二次加害に当たりうる発言や対応があった。

- 女性 A に対して本事案について事実確認を行わずに、CX による本事案の概要報告において中居氏の見解だけを伝えたことは、二次加害行為に当たりうる。
- 女性 A に意思確認を行わずに、中居氏の番組出演を継続させたことが女性 A の意

思であるかのようにされていることは、女性Aの意思を無視している点において二次加害行為に当たりうる。

- 中居氏の番組出演を継続させたというCXの不適切な対応を、女性Aの責任に転嫁しており、女性Aに対する二次加害行為に当たる（三次加害とも言いうる）
- 本事案をコンプライアンス推進室に共有・報告しなかったことが、女性の意思又は病状のせいであるかのようにされていることは、女性の意思を無視する、女性に責任を転嫁する行為であり、女性Aに対する二次加害行為に当たりうる。
- 女性Aに意思確認を行っていないにもかかわらず、性的トラブル又は性被害を受けたことの憶測を高める発言をしたことは、二次加害に当たりうる。
- 本事案について両者の見解の相違に関わる質問が繰り返し行われ、女性Aに対する二次被害が生じうる状況にあったにもかかわらず、適時に質疑を止めなかったことは不適切である。

以上から、2回目の記者会見において、二次被害防止のための対応が十分にとられなかったといえる。

なお、同月27日、FMHの社外取締役7名は、金光社長及び清水社長に対し、「ガバナンスの立て直しと信頼回復に向けた緊急の対応に対する提言」と題する書面を提出し、第三者委員会の調査と並行してガバナンスの立て直しに向けた取組みを、できることから果断に実施するとともに、あらゆるステークホルダーから信頼される新たな経営陣の人選、適時適切な対外説明による透明性の確保を急ぐ必要があること、定例の取締役会とは別に臨時取締役会の開催を求めること、後述する「経営刷新小委員会」を設け機動的な調査、提言を行う体制を整えること等を求めた。

(3) 1月30日の清水社長から社員全員に対するメール

2025年1月30日、CXの新社長となった清水社長は、以下の内容のメールを社員全員に送付した。

> 社員の皆さんへ
>
> 社長に就任しました清水賢治です。
>
> このたびの一連の出来事により、皆さんにご心配とご苦労をおかけしていることを、心よりお詫びします。
>
> 夢や希望を胸にフジテレビに入社し、これまで懸命に働いてきた皆さんが、不安や困惑を抱えていることは痛いほど理解しています。「何が起きているのか」「なぜこんなことになったのか」「これからどうなってしまうのか」…。皆さんと同じように、ご家族も心配されていることでしょう。
>
> 最初にお伝えしたいのは、フジテレビは、急激な業績の落ち込みにも耐えられる経営基

盤を持っているということです。これは、長年にわたる先輩方や皆さんの努力によって築かれたものであり、この状況でも制作費や人件費を支える土台となっています。まずは安心して、未来に向けて、取り組んでいただきたいと思います。

今回、視聴者や広告主をはじめ、多くの皆様の信頼を失った原因は、１つではありません。直接的な要因だけでなく、過去の出来事や組織のあり方も要因となって、今の状況を生みました。私たちはまず、事実を明らかにし、正面から向き合い、間違いは正していかなければなりません。第三者委員会による調査が始まっていますが、その結果を待たずに、改革を進めていく覚悟です。

信頼回復の道はただ一つ・・・誠実な行動を積み重ねることです。
その決意をもって、1月27日の会見で、「ゼロからスタート」とお話ししました。

皆さんに、２つのことを約束します。

１．人権の尊重
　人権は、すべての人が幸せを追求するための基本的な権利です。これを侵害する行為は、決して許されません。今回は、フジテレビにおける人権意識の甘さが対応の遅れを招き、信頼を失う結果となりました。不適切な事案が判明した場合は、社内規定に従って厳正に対処し、再発防止を徹底します。今後は、外部専門家の知見を取り入れながら、研修や社内規定の見直し、心理的安全性を確保できる日常のコミュニケーションのあり方などを徹底的に見直します。そして、すべての社員が安心して働ける、フェアで健全な職場環境を築いていきます。社会の変化を敏感に捉え、特に経営陣、幹部社員は、リーダーシップだけでなく、高い倫理観が求められることを、改めて肝に銘じなければなりません。

２．透明性の確保
　現在の経営幹部について、「“オールドボーイズクラブ”のようで閉鎖的」と、指摘を受けたことがあります。この声を真摯に受け止め、組織の透明性を高めていきます。多様性を尊重し、心理的安全性の高い組織を目指します。努力が正当に評価され、報われる人事の透明性。誰もが躊躇なく意見を述べられる職場環境の透明性。そして、決定のプロセスを明確にした意思決定の透明性、です。変革を実行し、信頼を取り戻します。風通しの良い職場環境は、効率よく成果があがる働き方にも繋がるはずです。

お客さまを最優先に。

　画面の向こうには、常に多くの視聴者・ユーザーの皆さま＝お客さまがいます。私たちのビジネスは、その方々の存在があってこそ成り立っていることを、決して忘れてはなりません。お客さまに見てもらえなければ、クライアントもCMを出せません。広告会社や取引先企業も、力を貸してくれません。出演者や取材先とも、大切な関係を築く

ことはできません。エンターテイメントと報道・情報を提供する企業として、私たちはお客さまに対して、常に誠実であり続けるべきです。それこそが、フジテレビの本質的な存在意義です。

フジテレビの最大の強みは「人」。

今回の問題を通じ、私たちはお客様に支えられていることを改めて実感しました。必要なのは、「お客様にとって価値のある事とは何か」「社会にとってプラスになる事とは何か」という視点です。誠実な行動を積み重ね、信頼を取り戻すことができた時、私たちは改めて、自分たちの仕事に誇りを持てるようになるはずです。

そのためには、皆さんの力が必要です。

よろしくお願いします。

清水　賢治

5　スポンサーによる CM 差替えの状況

2025 年 1 月 17 日の会見後、1 月 17 日から 1 月 31 日までで合計 330 社[30]のスポンサーが CM を AC に差し替えた。

差し替え日と差し替えスポンサー数は以下のとおりである。

AC 差し替え日	差し替えスポンサー数
2025 年 1 月 17 日	7 社
2025 年 1 月 18 日	17 社
2025 年 1 月 19 日	14 社
2025 年 1 月 20 日	51 社
2025 年 1 月 21 日	50 社
2025 年 1 月 22 日	42 社
2025 年 1 月 23 日	25 社
2025 年 1 月 24 日	24 社
2025 年 1 月 25 日	27 社
2025 年 1 月 26 日	38 社
2025 年 1 月 27 日	11 社
2025 年 1 月 28 日	6 社
2025 年 1 月 29 日	10 社
2025 年 1 月 30 日	4 社
2025 年 1 月 31 日	4 社
合計	330 社

30 なお、2024 年 12 月から 2025 年 1 月 16 日までの AC 差し替えは、2024 年 12 月 27 日にあった 1 社のみである。

本事案の報道及び2025年1月17日・同月27日の記者会見を踏まえ、上記のとおり、数多くのスポンサーがCMをACに差し替えるという事態が生じている。CMをACに差し替えるにあたり、スポンサーからは以下のような声が届いている。

- CXが、国連ビジネスと人権指導原則に基づき、信頼性の高い調査に基づく実態の解明・被害者の救済・再発防止策の策定を含めた人権デュー・ディリジェンスを実行しなければ関係継続は困難である。CXには、これらの取組み及びガバナンス強化を図ることが必要である。
- 人権侵害の可能性がある会社に広告は出せない。第三者委員会の調査結果及びガバナンス改革に注視している。
- 若い女性社員ひとりを守れない会社を信頼できない。
- CXには、膿をすべて出し切って生まれ変わってほしい。社員の気持ちが痛いほど分かるからこそ、今後も厳しい目で注視する。
- ACに差し替えるのは、世論や他社によるものではなく、CXの経営陣の一連の対応を見ての判断である。

このように、スポンサーは、国内外で企業による人権尊重の取組みへの要請が高まっているにもかかわらず、CXにおいて人権侵害の疑いがあることやCXの事後対応を問題視しており、その実態を明らかにし、ガバナンス体制を強化するなど必要な再発防止策を講じることを求めている。

このようなスポンサーの声を踏まえ、2025年1月30日に開催されたCXの取締役会では、第三者委員会の調査結果を公表し、それを踏まえた改革を行い、ガバナンス体制の強化を始めとする再発防止策を講じることが必要であること、特にCXが人権を尊重する会社として生まれ変わるための具体的なアクションプランが必要であることについて議論している様子がうかがわれる。

6　本事案に対する視聴者からの意見

CXでは、ホームページからの投稿及び電話で、視聴者からCXへの意見及び問合わせを受け付けているところ、本事案の報道以降、視聴者からは、本事案におけるCXの対応に関する意見及び問合わせも多く寄せられている。その中には、CXの対応をポジティブに受け止めるものも見受けられるが、大多数はCXの対応を問題視し、批判するものである。具体的には、視聴者からは以下のような声が届いている。

- 機関投資家の要求があってからようやく対応するなど危機管理能力がなさすぎる。
- 他の大企業では、何年も前から人権方針を打ち出し、人権尊重等の教育を行っている。CXも本気で社員の人権を尊重すると決めたのであれば、きちんと実行してほしい。
- 人権侵害を放置したことが、人権方針を掲げる企業のスポンサー離れに繋がったと思う。
- 現在、CXが置かれた状況は深刻であり、重大な局面にあると真剣に捉えるべきである。きちんと調査を行い、その結果を報告するべきである。

- 「楽しくなければテレビじゃない」というスローガンがあるが、「楽しければ何をやってもいい」という企業体質になっていないか。そういった根本を見直してほしい。
- 一番の問題はCXのガバナンスである。
- ガバナンス改革や経営陣の一新は不可欠かつ急務である。
- 報道機関として自社の問題点をしっかりと検証すべきである。報道機関である以上、自浄できることを示すべきではないか。

このように、視聴者も、CX において人権侵害の疑いがあることを問題視し、その原因の究明及びガバナンス体制の強化を始めとする再発防止策の策定を求めている。また、報道機関として、自社の問題点について検証し自浄作用を働かせることを期待する声も複数見受けられた。

第３　第三者委員会設置後の経緯

１　経営刷新小委員会

2025 年 1 月 30 日、同月 27 日の社外取締役からの提言を受けて、FMH の取締役会において、経営刷新小委員会設置が社外取締役全員からの提案として上程され、承認された。

経営刷新小委員会は、現状の調査を行うと共に、ガバナンスの立て直しと信頼回復に向けた措置を検討するために、FMH の取締役会の下に設置されたものであり、構成員及び検討事項は、以下のとおりである。

⑴　構成員

島谷能成氏、齋藤清人氏、熊坂隆光氏、吉田真貴子氏、茂木友三郎氏、清田瞭氏、伊東信一郎氏（FMH 社外取締役 7 名全員）

⑵　検討事項

同小委員会の検討事項は以下のとおりである。

①　今般のタレントと女性のトラブルに関する会社の対応、対外説明等による影響に関する調査（FMH 及び CX の経営状況、ガバナンス体制、グループ各社の経営状況、系列局及び両社の取引先の経営状況、等）

②　FMH 及び CX のガバナンスの立て直し及び信頼回復に向けた方策の検討

③　上記①及び②を踏まえた代表取締役への提言

④　上記に関連する事項

同年 2 月 3 日、経営刷新小委員会は、FMH 及び CX 宛に以下のような書面を提出した。

> 両社の経営における現在の困難な状況にかんがみ、ガバナンスの立て直しについて早急な対応を取る必要があります。
>
> このため、次回の定例取締役会を待たず、両者の臨時取締役会を開催し、下記の項目に関し、現状と点検し、その結果を報告するとともに、改善が必要な場合は、改善案を提示し議論することを求めます。

併せて、フジテレビジョン新社長を先頭に、ホールディングスの関係者も含めて、スポンサー、主要株主、金融機関その他のステークホルダーに対し、下記事項を含めた「新生フジテレビ改革プラン」（仮称）を早急に策定し信頼回復に向けて社内一丸となって取り組むことを説明するなど、改革姿勢を一刻も早く示すよう求めます。

記

1　コンプライアンス確保の体制
2　人権尊重の考え方と社内体制
3　経営の透明性の確保のための情報開示と対外説明の考え方
4　平時及び緊急時における社内の情報共有体制
5　リスク管理体制

以上

続いて、同月 12 日、経営刷新小委員会は、「指名委員会及びリスクポリシー委員会の速やかな設置について（提言）」との書面を FMH 及び CX に宛てに提出した。内容は、「経営上、必要な改善策は、第三者委員会の報告書をいたずらに待つだけではなく、会社のイニシアティブで速やかに実施すべきである。特に、ガバナンスの立て直しのための施策の実施には一刻の猶予もない。必要な施策を取締役が一体となって実施し、発信し、世の中に問うていくことが早期の信頼回復のために必要不可欠である。」、そこで、「以下の措置の実施を提言するとともに、2 月末など効果的なタイミングで積極的な対外発信を行うこと」を求めるというものであった。

1　会社法に基づく指名委員会の設置
会社法に基づく指名委員会等設置会社に早急に移行することを決議公表すべきである。具体的には、まず、可能な限り速やかに、遅くとも 3 月末までにフジテレビジョンにおいて社外取締役が過半を占める任意の指名委員会を設置すべきである。その後、株主総会への提案・議決を経てフジ・メディア・ホールディングスを指名委員会等設置会社に移行させ、グループ全体の人事プロセスを透明かつ客観的なものにすべきである。
なお、フジ・メディア・ホールディングスが指名委員会等設置会社へ移行した場合には、フジテレビジョンの任意の指名委員会は廃止し、また、フジ・メディア・ホールディングスに設置されている経営諮問委員会も廃止すべきである。
さらに、指名委員会等設置会社に移行するに当たっては、執行と監督の分離を図り最高経営責任者（CEO）制度の導入も併せて行うべきである。

2　リスクポリシー委員会（仮称）の設置
グループ全体のリスク管理を強化するため、外部の視点を入れたリスク管理体制の抜本的強化が必要である。このため、社内の「コンプライアンス及びリスク等の管理

に関する規定」に基づくリスク管理に加え、フジ・メディア・ホールディングスに社外取締役を委員長とする「リスクポリシー委員会」（仮称）を速やかに設置し、グループの包括的なリスクの棚卸と分析、発現した場合の対応策などを常時把握してグループ経営の安定性を高めるべきである。全社的なリスクの洗い出しを定期的に行うことにより客観的な視点からのリスク管理が可能な体制とするため、是非とも法に基づく3委員会に加え、第4の委員会として整備すべきである。

同月18日、経営刷新小委員会は、「コンプライアンス確保、リスク管理等についての取組について」と題する書面をFMH及びCXに宛に提出した。これは経営陣から「コンプライアンス確保体制等に関する考え方とこれまでの取組」についての文書が経営刷新小委員会に対して示されたことを受け、これを点検した結果として、以下の記載がなされている。

- コンプライアンス確保のための組織体制と規程の整備が部局横断的に行われており内部通報に関する社内広報も実施されていること
- 定期的に部局横断的な情報共有のための会議が実施され、最近では幹部の情報共有の機会を増やしていること
- リスク管理については、部局ごとに定期的なリスク分析と対応方針の確認が行われていること
- 人権方針を定め人権デュー・デリジェンスの手続も整備されていること

等、組織的なコンプライアンス確保等の努力が行われていることを改めて確認したところです。

一方で、当小委員会のメンバーから下記の指摘があったところです。

- 今般のタレントと女性とのトラブルのケースではコンプライアンス等のルールが守られず、コンプライアンス担当への通報が行われなかっただけでなく、番組で当該タレントを使い続けるなど、対応が不適切であった。このため、編成や制作部門を含め、全ての部局であらゆる階層の社員に研修を徹底するなどルールや体制が実効に結び付く一層の取り組みが求められるのではないか。
- コンプライアンスに関連して新たに発生する問題もあり、必要な場合はルールを追加的に定めるなど不断の見直しが必要ではないか。
- コンプライアンスについての様々な問題について経営陣や社外取締役を含めた議論の機会を増やすべきではないか。
- リスク管理について日々生じる新たなリスクを組み込むことができているか改めて点検すべきではないか。
- リスク管理について第三者の視点を入れて更なる充実を図る必要があるのではないか。

このため当小委員会としては、当面の対応として以下の事項を速やかに実施することを求めます。

- コンプライアンス及び人権の尊重について、改めて社長からのメッセージを発表するとともに、各部局で速やかにトラブルや不祥事が発生した場合の連絡体制や規程について勉強会を実施するなど、対応の漏れを根絶するための緊急対応を行うこと。
- 全ての社員がコンプライアンス、人権等に関する研修を受講するように徹底すること。
- 取引先とのハラスメント問題に関するルール制定など、今回の事案の再発を防ぐ緊急の取り組みを追加的に実施すること。また、コンプライアンス等の体制および規程について改正すべき点があれば必要な対応を行うこと。
- 新たな問題の発生を防ぐ観点から各部門の抱えるリスクについて、速やかに緊急の点検を行うこと。
- 両社の取締役会、監査等委員会等において、コンプライアンス関連の議題を積極的に取り上げ頻回に議論すること。

さらに大所高所からの視点を入れてリスク管理の徹底を図る観点から、2 月 12 日付けの文書で述べたとおり、フジ・メディア・ホールディングスに「リスクポリシー委員会」（仮称）を速やかに設置するよう改めて求めます。

同月 20 日、経営刷新小委員会は、「経営陣の人選の在り方に関する意見交換の実施について」と題する書面を FMH 及び CX に宛に提出し、以下の点を含めて両法人の社長と経営刷新小委員会メンバーとのクローズドな打合せの場の設定を申し入れた。

1　定年制の導入を含めた経営陣の若返り
2　機動的・戦略的な議論を可能とするための取締役会の人数の適正化
3　取締役中の女性比率について 3 割を目指すなどジェンダーバランスの改善
4　コンプライアンス意識の高い人材の登用方策
5　執行役制の導入
6　その他

同月 28 日、経営刷新小委員会は、「経営陣の人選の在り方について（要請）」と題する書面を FMH 及び CX に宛に提出し、2 月 27 日に金光社長・清水社長と経営刷新小委員会で意見交換を実施したことを受けて、改めて 20 日に書面で記載した事項を速やかに行うこと、及び、具体的な人選についても、経営刷新小委員会に対し十分な説明を行うとともに、議論及び検討の時間を確保するように求めた。加えて、「人事の透明性及び客観性を確保するとともに、取締役会の実効性を高め、効率的な事業運営を可能とするため指名委員会等設置会社への移行及び執行役制の導入について速やかに検討するよう」改めて求めた。

経営刷新小委員会に対する FMH 及び CX の対応としては、金光社長及び清水社長を中心に経営刷新小委員会から求められる資料の提出・FMH 及び CX の対応を説明すると共

に、経営刷新小委員会からの提案について引き続き検討を行っており、真摯かつ誠実に向き合っていると見える。ただし、職場環境アンケートの結果提出までは行っていないなど、一部に課題も残る。

２　再生・改革プロジェクト本部

2025 年 2 月 6 日、清水社長は、CX 内で行われた常務会において、清水社長自身を本部長とする「再生・改革プロジェクト本部」（以下「再生・改革 PJ」という）を設置すると報告した。

目的・経緯など追加具体的な構成等は以下のとおりとされた。

> 1．構成
>
> 当本部では、本部長の元、「再発防止・風土改革」など複数のワーキンググループ（以下「WG」）を設置します。
> WG メンバーは、現場の率直な意見を反映させるため中堅・若手を中心に構成します。あわせて外部の専門家の知見も取り入れながら、具体的かつ実効性のある改革を、本部長が先頭に立って速やかに実行に移します。
>
> 2．取り組みの流れ
>
> 当本部では、まず「再発防止・風土改革」に重点を置いて、取り組みを開始します。本部長はすでに現場との話し合いを開始しており、意見や実態を広く吸い上げ、改革案に反映していきます。誰もが働きやすく、個人の意思が尊重される職場環境を目指して、人権意識に関する研修、内部通報制度の拡充・通知方法の見直し等多、多岐にわたる項目を、目に見える形で変えていきます。
>
> 3．今後の方向性
>
> 今回の案件では、「コンプライアンス」と「ガバナンス」の特に運用面において、課題が見られました。フジテレビと株式会社フジ・メディア・ホールディングスは第三者委員会に調査を委託しておりますが、必要な対策は自主的に進めつつ、今後の調査結果を踏まえて、より一層適切な措置をとってまいる方針です。
>
> また、当本部の取り組みに関しては、随時情報を開示している予定です。

これを受け、清水社長は、同月 13 日の局長会において、再生・改革 PJ 及び「再発防止・風土改革 WG」の立ち上げについて説明を行った。

「再発防止・風土改革 WG」は、「信頼と誇りを取り戻す真の変革への第一歩」を目標として掲げており、それはすなわち「人権尊重をする会社である」ということであり、これを最上位概念にあるとされた。「我々の会社は、あらゆる人権侵害を許さない会社である」ということがはっきりとあり、その下にどうしたら達成できるかという観点から以下の 3 つの策を策定していく旨説明がなされた。

1. 信頼回復と透明性確保－社内外の信頼を回復し、透明性の高い意思決定と情報共有を徹底する。
2. 人権尊重と健全な企業文化の再構築－人権を尊重し、心理的安全性と風通しの良い職場環境を整備する。
3. 再発防止とガバナンス強化－実効性あのある再発防止策の実施と、ガバナンス体制の強化を推進する。

また、再生・改革 PJ 及び WG の体制が示されると共に、副本部長から WG のメンバーとしては作業の迅速性に鑑み、特に外部との仕事が多く比較的規模の大きい現業部門の社員から WG を構成すること、11 名のうち男女比は男性 6 名、女性 5 名という比率となったことの説明がなされた。

同月 19 日には、副本部長から全社員に対し、「再発防止・風土改革ワーキンググループがスタートしたこと、当該ワーキンググループの目的・役割、社員全員参加の仕組みとしてイントラ上に「フジテレビの未来に向けた意見箱」を設けた旨のメールが送信された。

続いて、同月 27 日の CX の取締役会で、再生・改革 PJ が進める再発防止・風土改革案の途中経過を報告し、着手した施策について承認を受け、リリースを行った。同リリースの中では、「フジテレビ『再生・改革プロジェクト』の進捗について」として、「被害を申告したご本人から相談を受けていたにもかかわらず、会社として適切な対応を取ることができなかったと認識しております。その結果、ご本人に多大なるご心労、ご負担をおかけしたことを改めて心よりお詫び申し上げます。」「コンプライアンスガイドラインに則った措置がなされず、適切な報告、事実調査を行うことなく、中居正広氏の起用を続けたことは不適切な判断であったと考えております。重ねてお詫び申し上げます。」とした上で、「一連の問題について、弊社は極めて重大なものと受け止めており、第三者委員会の結果を待たずして、本事案につながった可能性のある、社内のあらゆる制度、風土、意識について、“聖域なき改革”を実行し、信頼回復を目指してまいります。」として、以下のとおり、「再生・改革に向けて実行した施策」を公表した。

・**コンプライアンス体制の実効性の強化**

コンプライアンス違反やリスクのある事案が発生した時に、コンプライアンス推進室に対して確実に情報が共有されるようにするため、従来、局単位でコンプライアンスの担当者を配置していましたが、新たに全ての部の部長を担当責任者に任命し、さらなる実効性の向上を図ります。担当責任者は上長に報告するだけでなく、直接コンプライアンス部門に速やかに報告する義務を明確化します。これにより、コンプライアンス部門への情報共有ルートが強化され、コンプライアンス推進室がコンプライアンス違反等の事案を、遅滞なく、確実に把握できる体制を構築します。

・**コンプライアンス違反やハラスメント・人権侵害に対する処分の厳格化**

コンプライアンス違反やハラスメントを含む人権侵害が認められた場合、関係者に対して、これまで以上に厳正な処分を実施するとともに、必要に応じて外部の関係機関

とも連携し、徹底した再発防止策を講じます。さらに、コンプライアンス違反やリスクのある事案を把握しながら適切な報告を行わなかった場合についても厳正に対処し、その運用の仕組みを構築してまいります。これにより、フジテレビとして、コンプライアンス違反やハラスメントを含む人権侵害を決して許さない姿勢を、社内外に強く示していきます。

・通報制度を利用できる対象者の範囲の明確化・周知徹底
従来の通報制度においても、フジテレビの業務に関わるすべての業務従事者（社員、契約社員、制作会社など）の利用を想定しておりましたが、その認知が十分でなかったことを踏まえ、利用者の範囲をより明確化するとともに、制度の周知を徹底し、誰もが安心して利用できる環境を整備します。通報窓口の利便性向上に向けて、すでに社内掲示やイントラネットを通じた情報提供を強化しており、相談しやすい体制を構築してまいります。

・会食・会合ガイドラインの策定
2 月 27 日、フジテレビのすべての役員・社員が会食・会合に参加するにあたり遵守すべき内部規範を定めたガイドラインとして「会食・会合についての考え方」を発出します。フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針およびフジテレビ コンプライアンスガイドラインに則り、いかなる会食・会合においても、参加者の人権（差別、暴力およびハラスメントを受けない権利を含む）の尊重を最優先とし、それが確保できなかった場合には、厳正に対処してまいります。

・人権・コンプライアンスに関する研修・トレーニングの実施
今回の事案を踏まえ、緊急措置として外部専門家による役員向けの人権・コンプライアンス研修を実施しました。従来から役員・社員向けに座学、オンライン型、参加型の研修を実施してまいりましたが、今後は研修の 100%受講を義務化し、継続していくことで、全員にコンプライアンスや人権等に関する深い知識と認識を定着させていく決意です。研修内容・方法については、外部専門家の助言や先進事例などを取り入れながら実効性を高めてまいります。

・人権デューディリジェンスの一環としての「対話」の開始
本事案に関わる人権課題に限らず、フジテレビが関わる放送業界における人権課題を広く洗い出し、課題に対する施策を検討していく観点から、人権デューディリジェンスの一環としてフジテレビの社員や労働組合等をはじめとするステークホルダーとの「対話」を開始いたしました。また、社内に限らず、関係する外部のステークホルダーとの「対話」についても、順次、調整を進めているところであり、より広範な視点から問題構造の把握に努めてまいります。

以上

また、発出された「会食・会合についての考え方」の内容は以下のとおりである。

会食・会合についての考え方

本ガイドラインは、株式会社フジテレビジョン（以下「フジテレビ」）のすべての役員および従業員が遵守すべき内部規範を定めるものです。私たちは、フジ・メディア・ホールディングスグループ人権方針およびフジテレビコンプライアンスガイドラインに則り、人権の尊重を最優先とし、会食・会合の実施にあたり適切な環境を確保することを宣言します。

目的

「会食・会合」は、フジテレビの業務に関わる社内外の関係者との良好な関係構築やコミュニケーションの促進に資するものである一方、業務上の上下関係や利害関係の影響が及びやすく、業務とプライベートの境界が曖昧になりやすい性質を持つため、適切な管理が求められます。本ガイドラインは、以下の基本原則のもと、フジテレビの役員・社員、そして制作会社や出演者等のフジテレビの業務と関係するステークホルダー（以下「ステークホルダー」）が安心して会食・会合に参加できる環境を整えることを目的とします。

業務・プライベート問わず、あらゆる会食・会合における基本原則

1. 人権の尊重を最優先

- いかなる会食・会合においても、参加者の人権（差別、暴力およびハラスメントを受けない権利を含む）の尊重を最優先とし、人権侵害を決して許さない。
- いかなる会食・会合であっても、フジテレビの役員・社員による人権侵害やその恐れが生じた場合、あるいはフジテレビの役員・社員・ステークホルダーに対する人権侵害やその恐れが生じた場合、フジテレビとして、迅速かつ厳正に対処する。
- 性別、年齢、役職、社内外の区別等に関係なく、会食・会合において、すべての参加者が平等に扱われる環境を確保する。

2. 安全かつ健全な会食・会合

- 会食・会合においては、差別やハラスメントのない安全で健全な場であることを確保し、万が一それが確保できない恐れが生じた場合は、迅速かつ厳正に対処する。
- 会食・会合への参加を強制する言動や、参加しないことによる不利益な扱い、それを示唆することを厳に禁じる。

3. 通報・相談窓口の周知徹底

- プライベートであっても業務を通じて知り合った社内外の知人（社員・元社員・制作会社や事務所関係者・出演者など）との会食・会合を含め、あらゆる会食・会合について、ハラスメント等の人権侵害の恐れが生じた場合には、上長や各部のコンプライアンスの担当責任者、コンプライアンス推進室の窓口に通報・相談する。
- 人権侵害の恐れがある場合は適切な窓口へ通報・相談できることを、フジテレビの役職員に対してのみならず、ステークホルダーに対しても、定期的に周知する。

業務に関連して行われる会食・会合の行動指針

1. 会食・会合の報告・承認について

- 開催者は、会食・会合が業務に関連するものであることを参加者に事前に明確に示す（業務に関連しない会食・会合の場合には、業務に関連しない会食・会合であることを参加者に事前に明確に示し、参加の意向確認に際して、強制的な言動や参加しない場合の不利益を示唆する言動のないようさらに留意する。）。
- 参加者（開催者含む）はそれぞれが参加する会食・会合の目的、参加者（役職およびフルネーム）、日時、場所（店名等）、予想費用について事前に上長に報告し、承認を得る。
- 上長はその会食・会合の安全性・必要性を確認した上で承認する。なお、事前承認は、口頭ではなく、メールなど記録に残る形とし、宛先には、承認者である上長に加え、各部のコンプライアンスの担当責任者や業務担当者など、複数名を入れることとする。
- 上長は、承認した会食・会合において、人権侵害やその恐れが生じていないかどうか、後日すみやかに実態の把握に努める。

2. 会食・会合において注意すべき点

- 会食・会合を開催するにあたり、開催者（及び承認者）は開催の必要性や態様・方式について、社内外の視点に立って、合理的な説明が可能かどうかを十分に検討する。（例：会食場所、開催人数、参加者の人選、会食時の座席配置など）
- 参加を強制する言動を行わない。また強制参加を推奨する雰囲気を作らない。特に、開催者が、参加者の上司・先輩や年上である場合、参加者に仕事を依頼する立場にある場合には、参加を断りづらい状況にあることを十分に理解した上で行動する。
- 長時間に及ぶ会食・会合を避ける。例えば、夜会合は午後 10 時までで、1 次会のみとしたうえで、深夜・早朝の勤務者は、それとは別途に長時間にならないような取り決めを行うなど、組織ごとに対応策について、上長および部のコンプライアンスの担当責任者（担当重複の場合は少なくとも 1 名追加）と事前に決めておく。
- 過度の飲酒を行わない。
- 参加者に対して、飲酒・飲食の強要はもちろん、その場を盛り上げるための言動・立ち居振る舞いを強要しない。またそれを推奨する雰囲気を作らない。
- 途中での退席をしやすい環境を整備する。
- 男女問わず 1 対 1 でのシチュエーションにはハラスメント、人権侵害のリスクがあることを認識した上で、本人の意思を確認しながら周囲が適切なサポートやケアを行えるよう心がける。上長においては、事前承認する際、より慎重に判断し、事前に緊急連絡先を共有しておく。参加者においては、不安を感じる事象が生じた場合にはすぐに上長やコンプライアンスの担当責任者に連絡する。

※各局室での運用状況については定期的に点検を行う。
※会食・会合の経費の取扱いに関する社内規定は別途定める。

3　報道局検証番組

CX では報道番組「Live News　イット！」において、2025 年 2 月 17 日から「フジテレビの反省」というコーナーを設けて、本事案とフジテレビを巡る問題について報道している。同年 3 月 19 日までのテーマは以下のとおりである。

日時	テーマ
2025 年 2 月 17 日	フジ番組審議会で厳しい声相次ぐ
2025 年 2 月 21 日	寄せられた 2 万 4000 件の視聴者の声
2025 年 2 月 24 日	英 BBC 不祥事どう対応したか
2025 年 3 月 5 日	「長引けば人員に影響」系列局の訴え
2025 年 3 月 12 日	旧ジャニーズ事務所問題座長語る「必要なもの」
2025 年 3 月 19 日	求められるメディアの多様性

第４　総括

１　報道前における思慮の浅い危機管理

(1)　初動調査の遅れ

本事案は、2024 年 10 月上旬の段階で業界内に噂が広まっている状況となっている。本事案の一端を知る B 氏及び J 氏らがこのような状況を知った時点で、CX としては本事案が近く報道される可能性について認識したはずであり、仮に報道が行われれば、これまで中居氏への聴き取り調査を実施せずに、漫然と番組出演を継続していた経緯について視聴者、スポンサーなどから厳しい批判・拒絶反応を受けることは容易に想定できたはずである。CX としては、遅くともこの時点で報道を前提とした危機管理体制に入らなければならなかった。

編成部長という立場を考えれば、B 氏は、即座に同情報を G 氏に報告し、CX としての全社的な対策検討を促すべきであった。結果として、G 氏がこのような事態を港社長に相談したのは同月 23 日、石原常務を含めた情報共有会議を検討し始めたのは同月 28 日であり、B 氏が上記噂を確認してから 20 日以上経過した後である。この間、何ら本事案の詳細調査等を行わず、CX としてのこれまでの対応への反省を行ってこなかったことが、その後の対応の鈍さにつながっている。

(2)　危機への認識の甘さ・責任者不在の無責任体制

2024 年 10 月 28 日に、港社長のほか、矢延専務、石原常務らを交えた情報共有会議が行われており、その後、外部弁護士からの指導も受けながら対応を進めていくこととなったが、この時点で、対応の責任者などは決定されていない。港氏は、石原常務が責任者になるべきと考えていた旨述べるが、危機を正しく認識できていなかったと言わざるを得ない。港氏は、代表取締役社長としての立場で、以後は危機管理体制に入ることを明言し、責任者も明確にし、迅速な情報の整理、必要な調査、報道が具体化した場合の対応方針の検討などを指示しておくべきだった。

また、この時点で、外部弁護士などの専門家の知見を早期に得て、より高度な対策を検討すべきだった。弁護士への相談は石原常務が担当することとなったが、相談日は同年 11月 15 日と、またもや 2 週間以上の時間が経過しており、対応のスピードが遅い。また、弁護士からの助言では、本事案が公表された場合に備えて、①共演者と社員、アナウンサーとのお付き合いの管理について、②本事案や病気に対する対応の経緯や判断理由、③これまでに事案を公表してこなかった対応の適切性、について調査を進めて回答を準備しておくべきとの意見が出されているが、その後、同意見に沿って検討を進めた形跡がないまま、相次ぐ週刊誌報道の荒波に飲まれ、対応が後手に回った[31]。

結果として弁護士からの意見が放置される状況を招いたのは、本件に関して責任を持って対応する立場の者が不在だった影響が大きいと考えられる。

(3) 事前調査・専門家からの助言の欠如

上記のとおり、本件対応に関する責任者が不在だった事情に加え、危機管理、不祥事対応に関する専門的な知見・経験を有する人物が当時の対応チームに含まれていなかったことも対応の不備に大きく影響している。

上記のとおり、CX は、2024 年 10 月上旬頃か、遅くとも同月下旬頃には、一連の報道に伴う危機を察知することができたのであり、本事案に関する詳細の調査を実施し、本事案発生後の女性 A とのやり取りの詳細、本事案に関する B 氏の関与の程度、本事案認知後の CX の対応の適切性などを整理し、中居氏に対する聴き取りを含めた関係者への調査を行った上で、報道に備えることができた。

調査及び対応方針の検討にあたっては、危機対応に専門的な知識を有するコンプライアンス推進室や法務部門からの意見を確認し、弁護士や危機管理を専門とするコンサルタントなどの外部専門家からの助言を受けることも可能であったが、編成ライン 3 名を中心として秘密裡の対応を優先し、社内での十分な情報連携も取らず、これらの機会を逸した。

CX は、一連の報道に関連する取材対応や HP のリリース文作成等について弁護士からの助言を受けていたが、その関与は表層的な一部分に限られており、弁護士が判断するにあたって必要十分な情報を提供していたとも評価できない。CX としての危機管理全体を見渡して適切な立場で助言を行う専門家は存在しなかった。

このため、事実関係の全容解明が遅れ、危機の重大性を認識できず、対応が後手に回り、各局面での会社の判断の失敗につながったと考えられる。

2 2024 年 12 月 27 日 HP リリースまでの問題点

---

[31] なお、弁護士からは、被害女性が当時置かれていた状況からすれば本件が報道される可能性は低いとの意見が出されているものの、実際に噂が広まっている状況などが、弁護士に正確に伝達されたかは疑わしい。客観的にみて、週刊誌等が被害女性側の事情にしん酌して報道を控える状態が永続する可能性は低かったと判断される。この点は、マスコミ側の行動特性・実際の動向に関する情報に詳しい CX 側において主体的に判断を下すべき事項であったから、弁護士の意見により対応を緩めたことがあるとすれば、その判断自体が誤っている。

⑴ 報道対策チームの対応状況について

2024 年 12 月 13 日以降、CX は、相次ぐ週刊誌報道への対応を開始している。この時点以降は、企業広報部、コンプライアンス推進室とも連携を取る体制が作られていた。その対応過程において、報道対策チームは、十分な時間を割き、関係者からの事情確認なども行いつつ、できる限りの対応を尽くしたと見ることができる。

しかし、同月 16 日の最初の打合せの段階では、初期段階の基礎資料として最も情報がまとまっていた F 氏メモがメンバーに共有されていなかった様子であり、この点は理解に苦しむ。この時点に至ってもなお、本件についてセンシティブな配慮が必要であるため、社内への詳細情報の共有を避けるべきとの意識が働いたものと推察されるが、判断が間違っている。また、12 月 27 日の HP リリース直前まで、最重要の当事者である中居氏からの聴き取り調査が実施されていなかった。本件では、より早期に中居氏への聴き取り調査が実施できるタイミングがあった以上、この点への批判も免れない。

⑵ HP リリースの問題点

2024 年 12 月 27 日の HP リリースは、報道対策チームのメンバーから一部異論があったが、港社長、嘉納会長らの意向を踏まえ、「否定すべき部分は否定する」との方針を前提に決定された。

HP に会社の公式見解を出すか否かという部分に関しては、消極にも積極にも捉えられるものであり、当委員会としてはその適否について意見を有していない。

しかし、その発表内容については問題があったと言わざるを得ない。

同リリースは、上記のような「否定すべき部分は否定する」という方針ありきで、「女性 A の被害当日における食事会のセッティングに B 氏が関与していない」という事実を世間に伝えるという目的を中心に据えて検討が進められている。

しかし、当委員会としては、当時の報道の状況からすれば、本事案での中心的な問題は、当日（2023 年 6 月 2 日）の食事会に B 氏が関与していたかどうかというミニマムに切り取った事実ではなく、本事案が（BBQ の会の延長ではないとしても）CX の業務の延長線上に存在する被害だと解釈されるか否か、女性 A が被害を受けたのちの CX の対応に問題があったか否か、つまり本事案の周辺事情も含めた全体を見渡して、CX に非難される要素があるか否か、という点であった。

この点、CX の対応には反省すべき点もあったとの理由で「一方で、出演者などステークホルダーとの関係性のあり方については改めて誠実に向き合い、弊社のコンプライアンスガイドラインの遵守により一層努めてまいります。」との一文を加筆した報道対策チームの判断は正しかった。しかし、上記のように 2023 年 6 月 2 日の切り取った事実関係のみを強調して伝達しようとした判断は、問題の本質を理解していない対応であったと言わざるを得ない。上記の報道対策チームの加筆した一文に納得せず、一時は削除を主張した港社長の態度が、象徴的である。

確かに、当日の会合への B 氏の関与については、当初報道に一部間違いがあったことは

認められる[32]。しかし、同部分に関する記事内容の正誤は、本件についての本質的な部分ではない。もし、当時において CX が、女性 A の被害は CX の業務の延長線上において発生していた可能性がある、という事実認識を有していたならば、このような矮小化した情報発信が、社会からの激しい批判の対象となり得ることに気が付けたはずである。

それにもかかわらず、切り取った事実関係だけを否定して企業防衛を図るという視野狭窄的な対応をしてしまった過程には、上記のとおり、本件に関する港社長、嘉納会長らの問題意識が薄かったこと（本事案を「プライベートな問題」と切り分け、相対的に会社の責任を薄めて考えていたこと）、事案の全容解明が進んでいなかったこと、専門家の助言を得られていなかったことなどが影響していると考えられる。

3　第 1 回記者会見の失敗

⑴　失敗の原因

2025 年 1 月 17 日に実施された第 1 回記者会見は、結果として、社会からの大きな批判を招くとともにスポンサー離れを加速させた。このような事実からみれば、第 1 回記者会見が失敗に終わった事実は明らかである。

既に述べたとおり、2025 年 1 月 17 日の第 1 回記者会見は、わずか 2 日前に急遽実施が決定されたものであり、準備不足により会見内容の十分な検討を図れなかった側面は否めない。しかし、当委員会としては、失敗の根本的な原因は、①事実究明が完了していない段階でその場しのぎの会見対応がされたこと、②港社長を含めた CX 経営幹部に、社会一般における人権意識との大きなズレがあったこと、だと考える。

そのほか、記者会見が記者クラブのみに限定されたクローズドなものであったこと、調査方式の選択についても批判が大きかったため、この点も含めて順に論じる。

⑵　事実究明が未了であったこと

危機対応に入った企業として必要なことは、まずは何をおいても事実関係の究明である。本件でいえば、まず、事案のあらましがどのようなものか、自らの行動に何が足りなかったのか、何について反省すべきかを究明し、これに対する改善策の検討も進めた上でステークホルダーへの説明を尽くさなければならない。

ところが、CX は、事実関係の究明が不十分なまま、従って、ステークホルダーに何を説明すべきかを理解できないまま、目の前で生じているスポンサー離れの動きに慌て、その場しのぎで記者会見を開催したと評価せざるを得ない。

このような形で記者会見に臨んでも、ステークホルダーからの信頼を回復するに足りる説明ができるわけがない。実際に、事案に対する深い考察がないままに臨んだ第 1 回目の記者会見では、質疑応答において「調査委員会に委ねる」として回答を避ける場面を連発し、透明性に欠ける印象を社会に与えてしまった。

上記のとおり、CX は、より早期に事実究明のための行動を開始する機会があった。そ

---

[32] 週刊文春は、2025 年 1 月 28 日に「コメント」を発表し記事を一部訂正している。

れにもかかわらず、これを怠り、自社の行動の問題点を理解することもなく、被害者との対話の機会も得ないまま、無策で記者会見に臨んだ。本来であれば、より早期に、これらの点についての検討と深い考察、対話を経ておく必要があった。

(3) 社会一般における人権意識との大きなズレ

第 1 回目の記者会見後には、多数のスポンサーの離反という重大な結果が生じている。かかる結果は、第1回目の記者会見で、CXの人権意識が、社会一般の人権意識と乖離している事実が露呈したからだと理解される。

これには、CX の対応状況に被害者の人権軽視の姿勢が見受けられたこと、加害者である中居氏を番組に起用し続けた判断について社会から驚きの目をもって見られたことなどが大きく影響しているが、第 1 回目の記者会見において、被害者である女性 A に対する真摯な謝罪が見られなかったことも重大な問題として捉えられていた。

この点は、記者会見前後における港社長の態度に象徴的に表れている。

当委員会が様々な関係者にヒアリングをした結果、当委員会としては、港社長には、2023 年 6 月 2 日の食事会に B 氏が関与したとする週刊誌の誤報への怒りと、（自らを含む）CX の対応が間違っていなかったとの思い込みが先行していた印象がある。そのため、女性 A に対する謝罪の気持ちが後回しになっていた旨を述べる関係者も複数いた。実際に、港社長は、記者会見後の「Live News イット！」の放送において、CX が「謝罪」したとのテロップを出していたことに怒りを示している。この点につき、港社長は、CX の対応に問題があったとは思っていなかったので「謝罪」した認識がなかったと述べている。

記者会見の場においては、弁護士から、被害者の人権に配慮する観点からリスクの指摘を受けたということで、CX として述べることのできる事実関係が少なくなっていた事情があることも理解できる。しかし、そもそも、根本的に、自分たちが何を間違っていたのかについての分析ができていなかったため、どの範囲で事実を述べ、どのように謝罪するのかを決定できなかったにすぎないと見ることもできる。

会社としての人権意識が低いレベルにとどまっていたことが、このような会社の認識に結びついていた。

(4) 会見の形式の問題

第 1 回記者会見は、参加者を報道記者クラブの会員のみに限定し、フリー記者を入れず、また、テレビカメラも入れない形式で実施されている。この点もまた大きな批判を浴びたところである。

既に述べたように、CX としては、上記の記者会見の形式を採用した理由は、フリー記者からの人権侵害の恐れがある発言が止められない可能性があること、生放送において思いがけず被害者が特定されてしまう危険性が残ること、などによるとされている。

しかし、前者の問題については、事前に注意事項を示した上で、これに外れる発言が行われるようであれば指摘し、その場合に発言を制すればいいのであるから理由にならない。また、後者の理由についても、生放送を前提とせず、代表的な数社に限定してカメラを許可した上でその映像を各社に共有するような方法もあったはずであり、これも理由になら

ない。第 2 回記者会見で実施されていたような、時間差での配信を活用する方法もあったはずである。

記者会見対応チームのメンバーや法務部長である d 氏らから、このような記者会見の方法について一部に反対意見があった。また、報道局長も懸念を伝えたにもかかわらず、十分な議論もないまま、今回の会見方式が採用されているが、CX としては、会見にあたって、十分な準備時間を設けた上で、内部での議論を慎重に行うべきであった。

(5) 第三者委員会の設置を早期決断できなかった点について

調査体制の決定に至る過程において、r 弁護士からは、この点が最初に協議された 2025 年 1 月 8 日の時点から、日弁連ガイドラインに基づく第三者委員会による調査を行う選択肢が示されていた。この中から、調査の迅速性とのバランスを重視して「第三者の弁護士を中心とする調査委員会」という方式を選択したのは CX である。当時の状況に鑑みれば、早期の調査結果を求める CX の事情も理解できるし、その選択自体が必ずしも批判の対象となるものではない。

しかし、既に、同月中旬頃までの報道状況（取材内容）からすれば、問題の本質は本事案の詳細などではなく、本事案発覚後の CX の対応が適切であったか否か、社会の人権意識に照らしてどのように評価されるのか、中居氏の番組起用を続けていた判断に誤りがなかったのか、本事案の発生を許してしまった原因は CX の組織風土にあるのではないか、等の点に移り始めていた事実もまた明らかである。

これらの点に加え、第 1 回目の記者会見の様子から、視聴者やスポンサー企業の人権意識とのズレも垣間見えたこと、回答内容からして CX の対応に透明性が欠けると評価されたことなどが決定打となり、CX の自浄作用に期待できないと評価されてしまった。

このようなことから、CX は、「第三者の弁護士を中心とする調査委員会」ではない、日弁連ガイドラインに基づく、独立性・客観性が担保された第三者委員会を設置する以外の選択肢がなくなった。

(6) 第 2 回記者会見について

第 1 回記者会見は、上記のとおり失敗に終わった。

もっとも、CX は、第 1 回記者会見による批判の声が高まったことを真摯に受け止め、その後は、弁護士や危機管理の専門家を交えて、第 2 回記者会見の準備を開始している。また、労働組合からの要望を受けて社員説明会を実施しているなど、その取組み状況は一定程度に評価できる。

しかし、第 2 回記者会見では、上記のとおり、CX 側から女性 A に対する二次加害に当たりうる説明や発言があり、また、二次被害が生じうる状況にあったにもかかわらず、適時に質疑を止めなかった。二次被害防止のための対応が十分にとられなかったといえる。

4 危機が現実化した後の FMH、CX の対応

第 1 回記者会見が終了したのち、2025 年 1 月 27 日には、社外取締役からの連名で「ガバナンスの立て直しと信頼回復に向けた緊急の対応に対する提言」が FMH 取締役会に提

出されたことを皮切りに、経営刷新小委員会の活動が開始されている。
　経営刷新小委員会の活動状況は既に述べたとおりであり、その活動内容、提言内容は当委員会としても首肯することができる。

第５章　類似事案について

第１　類似事案の調査範囲

当委員会は、本事案と類似する事案（以下「類似事案」という）の有無について調査した。

本事案は、CX の社員である女性アナウンサーが、同社の番組に出演している有名男性タレント（中居氏）から性暴力による重大な人権侵害の被害を受け、CX は女性 A から被害申告がなされたにもかかわらず適切な対応をとらず、漫然と中居氏の番組出演を継続させた事案であり、女性は被害を受ける前に中居氏が参加する会合に参加していたものであった。

当委員会は、本事案から抽出される重要な要素（取引先との会合への参加、取引先からのハラスメント被害、被害申告と CX の対応）に着目して、類似事案の調査範囲を画定し、調査を実施した。

また、CX の番組制作現場では、取引先と CX の役職員とが混在して番組制作に携わっている。こうした実態に照らせば、取引先からのハラスメントと CX 役職員からのハラスメントは“地続き”と言えるものであり、いずれが加害者であっても、CX 役職員がハラスメント被害を受ける事案は把握する必要があると考え、役職員からのハラスメントも副次的に調査範囲に含めることとした。

第２　類似事案の調査手法

当委員会は、以下に述べる 4 つの調査手法に加えて、当委員会の調査期間中に当委員会に提供された種々の情報や、本事案及び類似事案に関連する報道情報等を確認して、類似事案の有無を調査するとともに、必要に応じて、関係者へのヒアリングや関係資料の閲覧検討を行った。

１　役職員アンケート（第１回）

当委員会は、類似事案の有無等を調査する目的で、2025 年 1 月 27 日時点で当社に在籍していた全ての役職員（社外役員を除く）を対象として、下記の要領により、アンケート（以下「役職員アンケート（第１回）」という）を実施した。

対象者：	合計 1,263 名
調査方法：	2025 年２月３日に、対象者に対して電子メールを送付し、オンライン方式の所定のアンケートシステムで回答を求めた。
回答期間：	2025 年２月３日から 2025 年２月 10 日
回答者数：	1,134 名[33]（回答率約 89.8%）

[33] 一部回答を含む。

なお、役職員アンケート（第 1 回）の実施の際には、その案内文において、回答は当委員会には実名で伝えられ、調査報告書の中で紹介することもあり得るが、その際には必ず匿名化されること、回答内容が回答者の同意なく当社に伝わることはないこと、当委員会の調査以外の目的に使用されることもないこと、それでも回答することに不安や躊躇がある場合には、役職員向けホットラインまで情報を寄せることが可能であること、を記載し、回答者ができるだけ不安や躊躇を覚えずに回答できるように配慮した。

当委員会は、役職員アンケート（第 1 回）の回答結果について、その内容を精査するとともに、必要に応じて、回答者及び関係者へのヒアリング並びに関係資料の閲覧及び検討等を行った。

2　役職員向けホットライン

当委員会は、当社に関するハラスメント、職場環境、コンプライアンス、企業文化・組織風土、経営体制・経営方針・経営ビジョン等に関連する情報及び意見[34]を広く収集する目的、並びに記名式の役職員アンケート（第 1 回）に回答することに不安や躊躇を覚えた役職員による情報提供を可能とすることを目的として、2025 年 1 月 27 日時点で当社に在籍していた全ての役職員（社外役員を除く）を対象とし、窓口を当委員会として、下記の要領により、ホットライン（以下「役職員向けホットライン」という）を設置した。

対象者：	合計 1,263 名
調査方法：	2025 年 2 月 10 日に、対象者に対して電子メールを送付し、オンライン方式の所定のシステムへの投稿による情報提供を依頼した。
設置期間：	2025 年 2 月 10 日から 2025 年 2 月 24 日
情報提供数：	99 件

なお、役職員向けホットラインの設置に際しては、その案内文において、情報提供者の回答に関する情報は当委員会内で厳重に管理され、当社の役職員に見られたり知られたりすることはないこと、提供された情報は調査報告書の中で紹介することもあり得るが、その際には必ず匿名化されること、匿名での情報提供も可能であるが、事実関係について当委員会で確認する場合があるためにできる限り実名でお願いしたいこと、を記載し、情報提供者ができるだけ不安や躊躇を覚えずに回答できるように配慮した。

当委員会は、役職員向けホットラインに寄せられた情報及び意見について、その内容を

[34] 情報提供者に対して、情報及び意見の種類を、「① 2016 年 4 月以降に体験した役職員からのハラスメント被害に関する情報」「② 2016 年 4 月以降に体験した取引先・取材先からのハラスメント被害に関する情報」「③ ハラスメントに関するご意見」「④ ハラスメントを除く職場環境に関するご意見」「⑤ コンプライアンス意識・体制・活動に関するご意見」「⑥ 企業文化・組織風土に関するご意見」「⑦ 経営体制に対するご意見」「⑧ 経営方針・ビジョンに対するご意見」、及び「その他」のカテゴリから選択（複数選択可）した上で、記入するように求めた。

精査するとともに、必要に応じて、情報提供者及び関係者へのヒアリング並びに関係資料の閲覧及び検討等を行った。

３　社外関係者向けホットライン

当委員会は、類似事案の有無を調査することを目的として、過去に当社に勤務した経験がある者及び当社と取引関係があった者をはじめとする社外関係者から広く情報の提供を募る趣旨で、窓口を当委員会として、下記の要領により、ホットライン（以下「社外関係者向けホットライン」という）を設置した。

調査方法：	2025 年 2 月 10 日に、当社のホームページに通知文を掲載し、2016 年 4 月以降に CX の役職員が主催する会合に参加した際のハラスメント被害について心当たりがある者に対して、オンライン方式の所定のシステムへの投稿による情報提供を依頼した。
設置期間：	2025 年 2 月 10 日から 2025 年 2 月 24 日
情報提供数：	83 件

なお、社外関係者向けホットラインの設置に際しては、その案内文において、情報提供者の回答に関する情報は当委員会内で厳重に管理され、当社の役職員に見られたり知られたりすることはないこと、提供された情報は調査報告書の中で紹介することもあり得るが、その際には必ず匿名化されること、匿名での情報提供も可能であるが、事実関係について当委員会で確認する場合があるためにできる限り実名でお願いしたいこと、を記載し、情報提供者ができるだけ不安や躊躇を覚えずに回答できるように配慮した。

当委員会は、社外関係者向けホットラインに寄せられた情報及び意見について、その内容を精査するとともに、必要に応じて、情報提供者及び関係者へのヒアリング並びに関係資料の閲覧及び検討等を行った。

４　アナウンサーヒアリング

本事案は、アナウンサーを被害者とする事案であった。また、当委員会が実施した役職員アンケート（第 1 回）の結果では、取引先との会合への参加に関する質問について「ある」と回答した社員の割合が、アナウンス室は他部署に比べて高い傾向が見られた。さらに、一部週刊誌では役員が取引先との会合に女性アナウンサーを同席させていたと報じられた。

これらを踏まえて、当委員会はアナウンス室において類似事案が発生している可能性が高いと判断し、アナウンス室における類似事案やハラスメントの実態を確認するため、アナウンス室所属のアナウンサーを対象としたヒアリング（以下「アナウンサーヒアリング」という）を実施した。

アナウンサーヒアリングは、2025 年 2 月 17 日時点で CX に在籍していたアナウンサー68 名のうち 63 名（うち男性 31 名、女性 32 名、休職中等の 5 名を除く）と、2016 年 4 月以降のアナウンス室からの退職者のうち協力が得られた者 13 名（うち男性 8 名、女性 5

名、女性Ａを除く）を対象とした。

第３　類似事案の調査結果

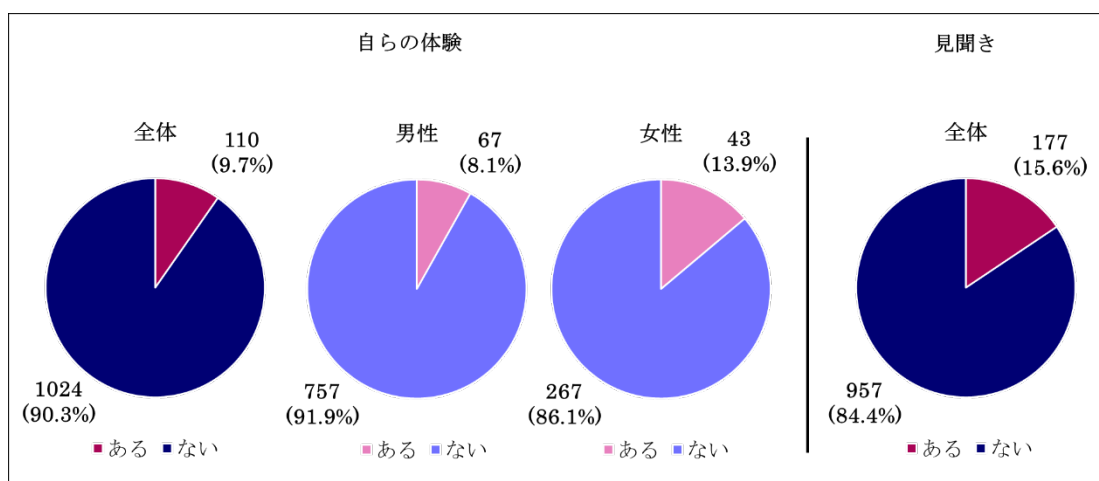
１　役職員アンケート（第１回）の結果

当委員会は、上記のとおり、役職員アンケート（第 1 回）に関し、アンケート対象者合計 1,263 名のうち 1,134 名から回答（一部回答を含む）を受領しており、約 89.8%と高い回答率を得た。

役職員アンケート（第 1 回）の質問事項及び回答結果の概要は、下記のとおりである（回答結果の詳細は別冊のとおり）。

(1)　質問 1．取引先との会合の参加前について

質問 1.1　【参加の強要】 取引先（例：出演者、芸能プロダクション、制作会社、スポンサー、広告代理店など）との会合（例：懇親会、食事会、イベントなど）に参加するよう、他の役職員（例：上長、同僚、部下など）から指示を受け、自分の意思に反して参加を強要されたことがありますか？あるいは見聞きした（例：同僚が強要された、部下に強要するよう上長から指示されたなど）ことがありますか？ 「強要された」とは、無理やり連れて行かれた場合だけでなく、本当は行きたくなかったけれど上長や取引先との関係から断れなかった場合などを幅広く含みます。 ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：指示または強要した人は誰ですか？：回答欄 ④：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

ア　質問 1.1①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,134 名（回答率 89.8%）から回答を受領した。

- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 14.3%、女性が 24.1%おり、全体でみた場合のそれぞれ9.7%、13.9%より割合がかなり高かった。
- また、自らの体験としてあると回答した女性が、営業局では 20.0%、バラエティ制作局及びドラマ・映画制作局では 16.7%おり、全社の女性でみた場合の 13.9%より割合がかなり高かった。

イ　質問 1.1③及び④の回答結果の概要

取引先との会合に参加するように他の役職員から指示を受けて自分の意思に反して参加を強要されたことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　芸能プロダクションとの会合

- 幹部、上司、先輩、担当者からの指示、要請で、芸能プロダクション社長との会合に若手女性社員が参加した、又は参加したと聞いた（多数）。指示・要請を行った者として、編成局社員を特定する者（多数）。
- 部長クラスの社員が、若手女性社員を喜び組と呼び、芸能プロダクショントップ等との会合に、喜び組でも呼んどけ、と言っていた。

(イ)　出演者との会合

- 出演者との会合に女性社員、女性アナウンサーを連れて行っていたのを見聞きした（複数）。

(ウ)　制作会社、スポンサー、広告代理店との会合

- 上司から会合に参加することを指示され、参加を余儀なくされた（複数）。

(エ)　女性アナウンサーの参加

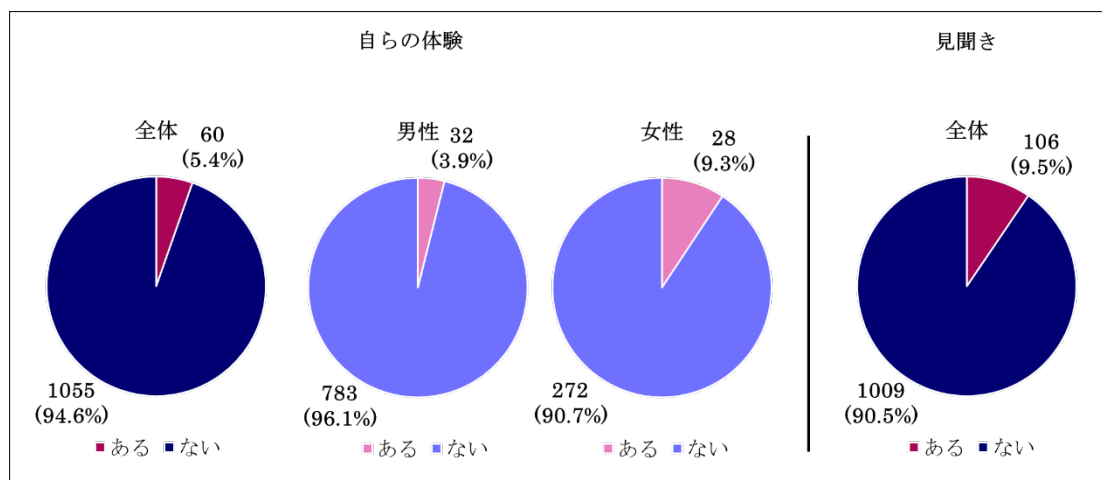
- 芸能プロダクション社長との会合に、女性アナウンサーが誘われていた、参加していた（複数）。
- 女性アナウンサーが番組の懇親会に強制的に参加させられていた、取材先への接待に業務に全く関係ない女性アナウンサーを呼んでいた。
- 女性アナウンサーが担当プロデューサーから食事に誘われた。

(オ)　その他

- 女性は男性の隣に座り、お酌をするのが仕事、それがスマートにできない女性は仕事を評価されないという文化がある、人事権を有する者に絶対服従しないといけない風潮がある。

質問 1.2　【ハラスメントの心配】

取引先との会合に参加するよう、他の役職員から指示や要請を受けた際、その会合でハラスメント被害に遭うのではないかと心配したことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？
①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない
②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない
③：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

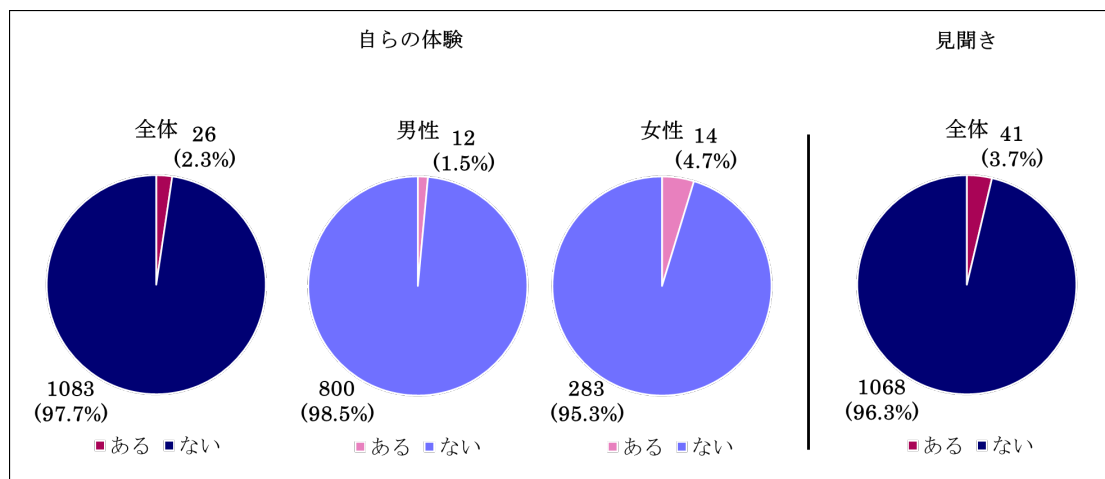
ウ　質問 1.2①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,115 名（回答率 88.3%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 11.1%、女性が 20.7%おり、全体でみた場合のそれぞれ 5.4%、9.3%より割合がかなり高かった。
- また、自らの体験としてあると回答した女性が、バラエティ制作局及びドラマ・映画制作局では 22.7%おり、全社の女性でみた場合の 9.3%より割合がかなり高かった。

エ　質問 1.2③の回答結果の概要

取引先との会合に参加するように他の役職員から指示や要請を受けた際にその会合でハラスメント被害に遭うのではないかと心配したことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

- 特定の出演者担当として社員があてがわれ、当該出演者から身体を触られると聞いた。
- 編成幹部から著名人との会合の誘いを受けたが、参加者等の情報が不明確であるため断った。
- 社員から社員に対するセクハラがあった（複数）。
- 若手社員に対する飲食の強制があった。

質問 1.3　【不参加による不利益な扱い】
取引先との会合に参加するよう、他の役職員から指示を受け、これに参加しなかった後に、取引先または他の役職員からなにかの不利益を受けたことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？
①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない
②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない
③：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

オ　質問 1.3①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,109 名（回答率 87.8%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 3.7%、女性が 6.9%おり、全体でみた場合のそれぞれ 2.3%、4.7%より割合が高かった。
- また、自らの体験としてあると回答した女性が、管理系部門では 9.3%おり、全社の女性でみた場合の 4.7%より割合が高かった。

カ　質問 1.3③の回答結果の概要

取引先との会合に参加するように他の役職員から指示を受け、これに参加しなかった後に取引先又は他の役職員からなにかの不利益を受けたことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　人事・給与への影響に関する示唆

- 不参加の社員に対し、役員が「席があると思うな」と発言した。
- 上司からボーナス査定に影響すると発言された。
- 断ると重要なポジションにつけないといった影響がある。

（イ） 不参加への叱責

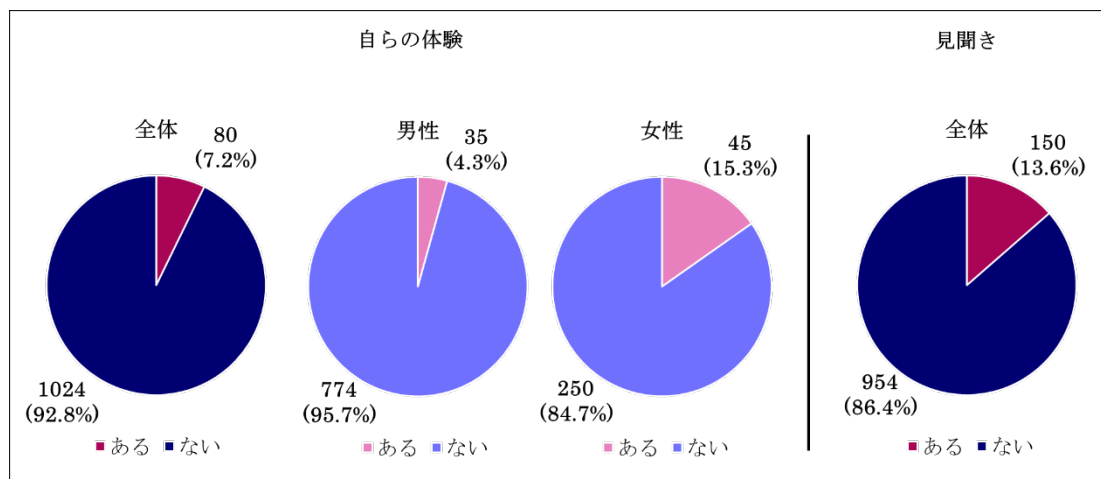
- 不参加に対し怒られた。
- 仕事のため出席できなかったのに口をきいてもらえなかった。

（ウ） 不利益による仕事への影響に対する心配

- 不利益を被らないために参加していた。
- 不参加によりチャンスが減ると認識していた。
- 会食を断るときには不利益を被るかもしれないと考えた。

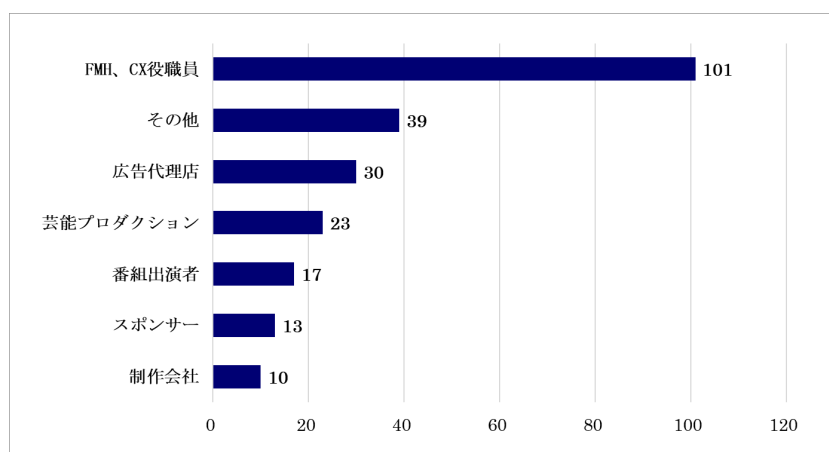
⑵ 質問 2．取引先との会合の参加時について

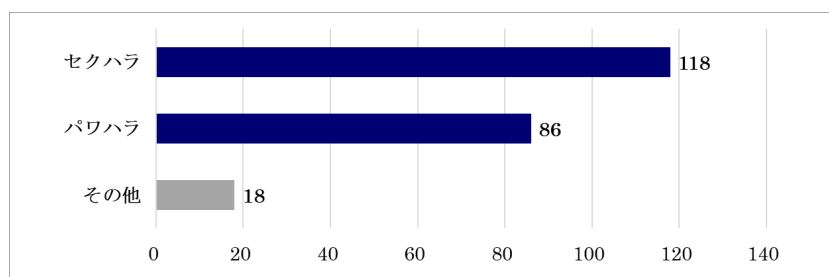
質問 2.1　【ハラスメント被害】 取引先との会合に参加した際、参加者（取引先/役職員/その他）から、ハラスメント被害（セクハラ/パワハラ/その他）に遭ったことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？ ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：ハラスメントをした人は誰ですか：番組出演者/芸能プロダクション/制作会社/スポンサー/広告代理店/FMH または CX 役職員/その他（複数回答あり） ④：被害の内容はどれですか（複数回答可）：セクハラ/パワハラ/その他（具体的に） ⑤：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

ア　質問 2.1①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,104 名（回答率 87.4%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 15.1%、女性が

28.6%おり、全体でみた場合のそれぞれ7.2%、15.3%より割合がかなり高かった。

イ　質問2.1③の回答結果の概要

質問 2.1③に関する回答は、下記図のとおり、取引先との会合に参加した際に受けたハラスメント被害におけるハラスメントをした者としては、当社の役職員が最も多かった。また、「その他」は、取材先、政府関係者等と様々であった。

ウ　質問2.1④の回答結果の概要

質問 2.1④に関する回答は、下記図のとおり、取引先との会合に参加した際に受けたハラスメント被害としては、セクハラ（118 件）の方がパワハラ（86 件）より多かった。また、「その他」には、アルコールの強要、食事の強要等があった。

エ　質問2.1⑤の回答結果の概要

取引先との会合に参加した際に、参加者からハラスメント被害に遭ったことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　CX役職員からCX役職員に対する社内ハラスメント

- プロデューサーからキスをされる等のセクハラを受けた又は見聞きした、上司から身体を触られる等のセクハラを受けた又は見聞きした等、CX役職員からCX役職員に対する社内ハラスメント被害（多数）。

(イ)　CX社員から社外者に対するハラスメント

- CX 社員から広告代理店の女性社員へのセクハラ的言動が散見される、CX 社員が系列局女性社員や出向先女性社員に対して性的関係を迫ったことがある等、CX 社員から社外者に対するハラスメント被害（複数）。

(ウ) 広告代理店からのハラスメント

- 広告代理店から CX 女性社員へのセクハラ的言動が散見される、広告代理店社員から性的関係を求める発言が繰り返された、広告代理店との会合は毎回セクハラまみれの会と聞いた等、広告代理店からのハラスメント被害（複数）。

(エ) 番組出演者からのハラスメント

- 番組出演者から身体を触られた、ホテルに誘われた等、番組出演者からのハラスメント被害（複数）。

(オ) スポンサーからのハラスメント

- スポンサーから肉体関係を求められた、スポンサーから CX 女性社員へのセクハラ的言動が散見される等、スポンサーからのハラスメント被害（複数）。

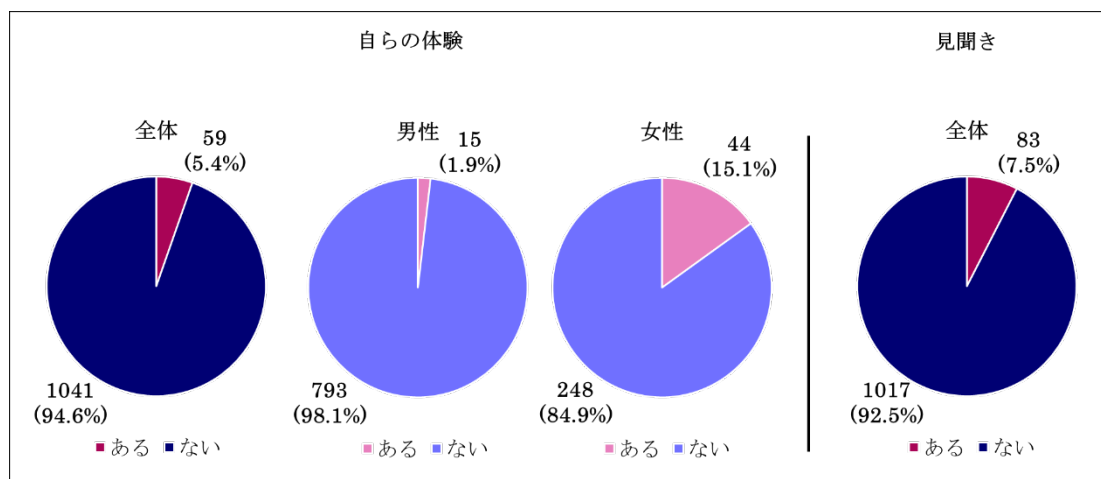
(カ) 取材先からのハラスメント

- 取材先との会合では取材先からの CX 女性社員に対するセクハラ発言、セクハラともとれる行為が多くあった、会合の席でセクハラをされた女性記者がいると聞いた等、取材先からのハラスメント被害（複数）。

(キ) 飲食の強要

- スポンサー、広告代理店、又は CX 役職員から無理な飲食をさせられた（複数）。

質問 2.2　【不快な思い】 取引先との会合に参加した際、参加者から、ハラスメント被害に遭うことはなかったものの、なにか不快な思い（例：自分は接待要員として呼ばれた、性的な意図を感じたなど）をして、今後はこの種の会合に参加したくないと感じたことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？ ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

オ　質問 2.2①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,100 名（回答率 87.1%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 13.2%、女性が 25.0%おり、全体でみた場合のそれぞれ 5.4%、15.1%より割合がかなり高かった。

カ　質問 2.2③の回答結果の概要

取引先との会合に参加した際、参加者から、ハラスメント被害に遭うことはなかったものの、なにか不快な思いをして、今後はこの種の会合に参加したくないと感じたことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　女性アナウンサー・女性社員の参加

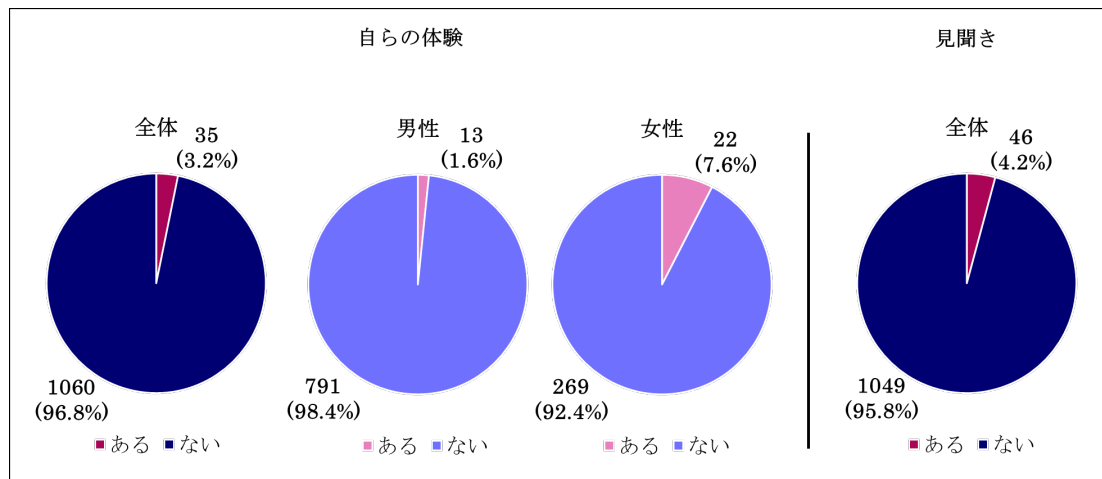
- 特に希望していないのに、上司が女性アナウンサーを連れてきた、女性アナウンサーや女性社員が上層部から会食に呼ばれて接待要員であるかのように扱われることがあると時折耳にした、女性アナウンサーにスポンサーが喜ぶから会食に参加してほしい旨の依頼があったと聞いた等、女性であることを理由として、また接待要員とする意図で女性アナウンサーや女性社員が会合に参加していた、又は参加を要請された（複数）。
- 芸能プロダクションとの会合において女性社員が接待要員として参加させられていた（複数）。

(イ)　その他

- 役員に誘われた会合にいた出演者が下ネタばかり話した、取材の一環として参加した会合でいやらしい単語を連呼された等、会合の場で性的な事柄に関し不快に感じる発言があった（複数）。

質問 2.3　【同席した役職員の対応】 取引先との会合に参加した際、参加者から、ハラスメント被害（セクハラ/パワハラ/そ

の他）に遭ったときに、同席した役職員が自分のことを守ろうとしてくれなかったことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？
①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない
②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない
③：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

キ　質問 2.3①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,095 名（回答率 86.7%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 9.4%、女性が 17.9%おり、全体でみた場合のそれぞれ 3.2%、7.6%より割合がかなり高かった。

ク　質問 2.3③の回答結果の概要

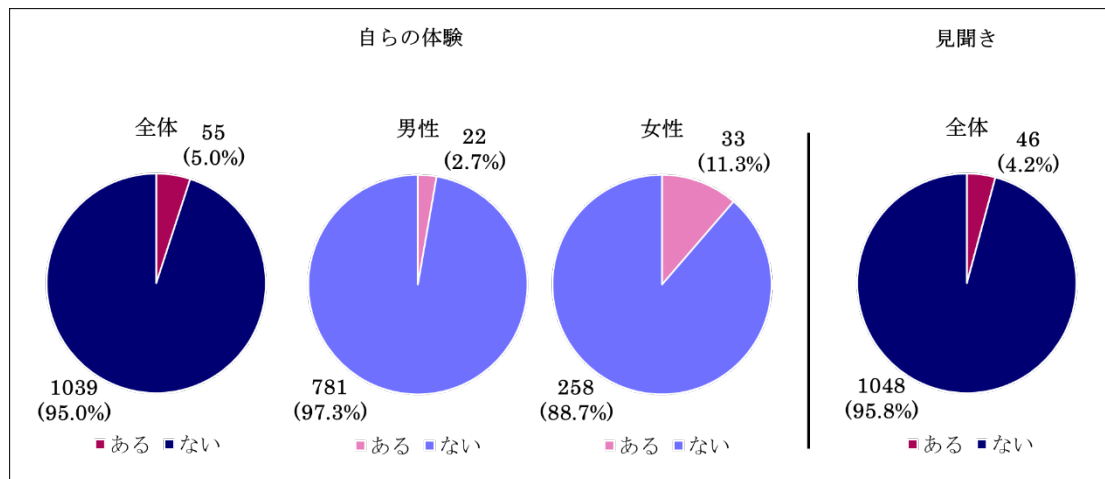
取引先との会合に参加した際、参加者からハラスメント被害に遭ったときに、同席した役職員が自分のことを守ろうとしてくれなかったことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

- 役員、上司等の同席者が守ってくれなかった、助けてくれなかった、セクハラを止めなかった、知らないふりをした、何もしなかった、又はそのような対応だったと聞いた等、ハラスメント被害に遭った際、同席した役職員が守ってくれなかった（多数）。
- 役員自らが下ネタを振ってきた、同席の役職員がセクハラ気質でさらに煽る等、役職員がハラスメントに加担した（複数）。

(3)　質問 3.　取引先との会合の参加後について

質問 3.1　【会社への相談】
取引先との会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったこと、不快な思いをしたこと

について、なにかの理由（例：どうせ取り合ってもらえない、番組や仕事に関する希望を叶えてもらえたので我慢した）で、会社に相談しなかったことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？
①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない
②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない
③：相談しなかったのはなぜですか。

ア　質問 3.1①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,094 名（回答率 86.6%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- アナウンス室でみると、自らの体験としてあると回答した社員がアナウンス室回答者全体の 5.7%おり、全体より割合が高かった。
- また、自らの体験としてあると回答した女性が、管理系部門では 18.6%、営業局では 18.2%おり、全社の女性でみた場合の 11.3%より割合が高かった。

イ　質問 3.1③の回答結果の概要

取引先との会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったこと、不快な思いをしたことについて、なにかの理由で会社に相談しなかったことについて、理由に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　相談への対応

- コンプライアンス担当経由で情報が加害者に伝わるケースが多い、相談しても対応してもらえない、自分に不利益が及ぶおそれがある、よほどの証拠や重大な案件でない限り会社は取り合ってくれない、「めんどくさい人」とレッテルを貼られる空気がある、「扱いづらい」と言われる等、コンプライアンス窓口が機能していない、相談者が悪く言われてしまう（多数）。

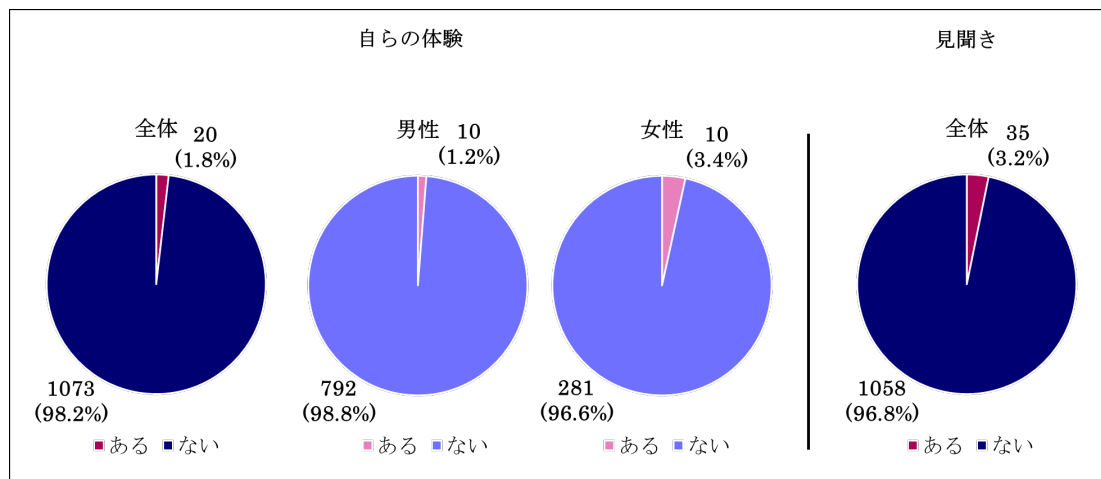
（イ）　人事への影響に対する心配

- 希望の人事を叶えてもらえない可能性が高まる、評価が下がる可能性がある、「セクハラ耐性がない」というレッテルを貼られ希望部署に異動できなくなると困る、仕事から外される等、人事に影響が出ることを心配した（多数）。

（ウ）　業務への影響に対する心配

- 加害者が上長である、周囲との人間関係を悪化させるよりも自分が我慢する方が楽と考えた、業務に差し障ることを控えたかった等、業務への支障を考慮した（複数）。

質問 3.2　【相談への対応】 取引先との会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったこと、不快な思いをしたことについて、会社（または上長）に相談したときに、適切とは思えない対応をされたことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？ ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：具体的な内容を教えてください（被害の内容と、対応がどうであったかの 双方についてご記載ください）。

ウ　質問 3.2①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,093 名（回答率 86.5%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- また、自らの体験としてあると回答した女性が営業局では 9.1%おり、全社の女性でみた場合の 3.4%より割合が高かった。

エ　質問 3.2③の回答結果の概要

取引先との会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったこと、不快な思いをしたこと

について、会社（又は上長）に相談したときに、適切とは思えない対応をされたことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　加害者への対応

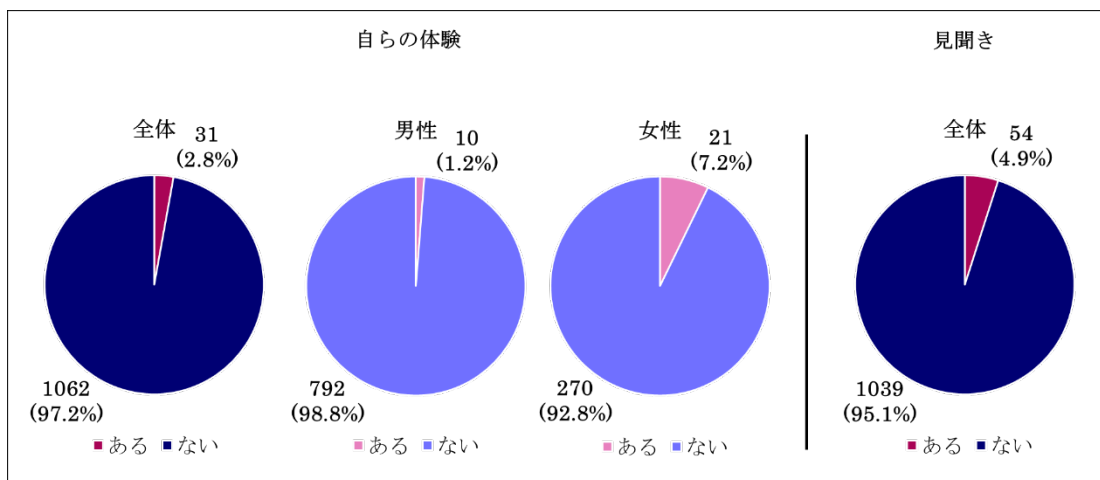
- 加害者に何の処分もない、まともな調査もされず黙殺された等、加害者に対する対応が不十分（複数）。

(イ)　相談者への対応

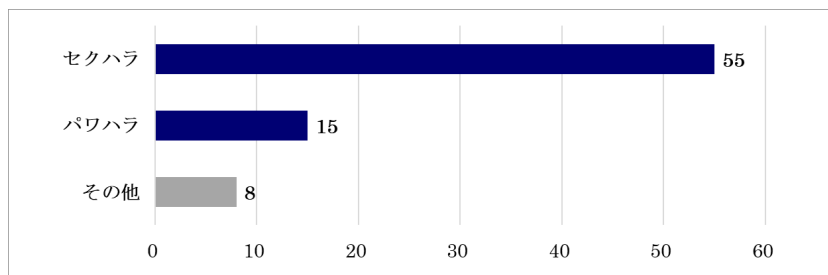
- 笑って済まされた、女性にも責任があるのではないかと言われたと聞いた、穏便に済ませてほしいと言われたと聞いた等、相談者への対応が不十分（複数）。

(4)　質問 4.　取材活動について

質問 4.1　【取材先からのハラスメント被害】 取材活動において、取材先からハラスメント被害に遭ったことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？ ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：被害の内容はどれですか（複数回答可）：セクハラ/パワハラ/その他（具体的に） ④：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします）。

ア　質問 4.1①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,093 名（回答率 86.5%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- 報道局でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 9.8%、女性が 26.7%おり、全体でみた場合のそれぞれ 2.8%、7.2%より割合がかなり高かった。

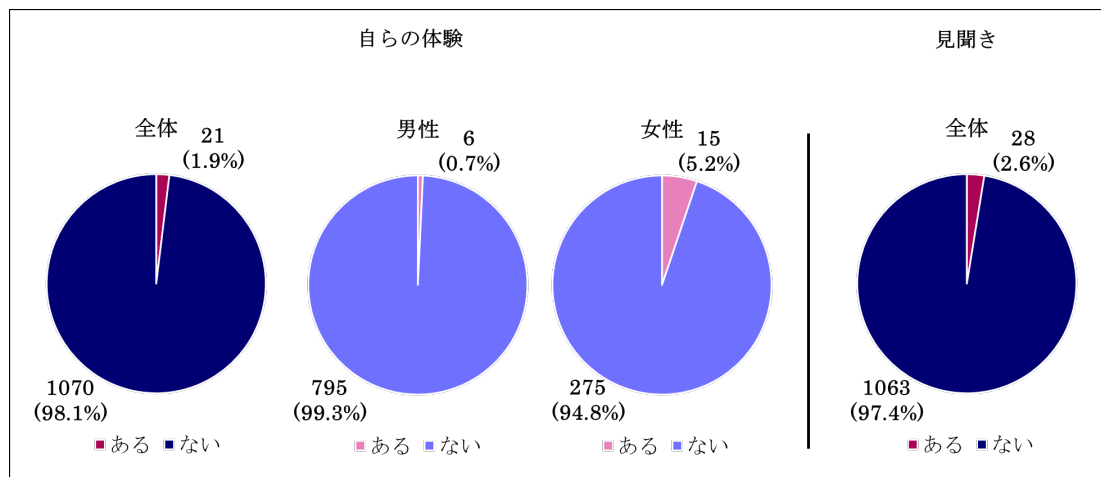
イ　質問 4.1③の回答結果の概要

質問 4.1③に関する回答は、下記図のとおり、取材活動に際して取材先から受けたハラスメント被害におけるハラスメントとしては、セクハラ（55件）の方がパワハラ（15件）より多かった。また、「その他」には、謝罪要求、食事に誘われる等があった。

ウ　質問 4.1④の回答結果の概要

取材活動において、取材先からハラスメント被害に遭ったことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

- 取材先との会食で身体を触られた、ホテルに行こうと誘われた、取材先からキスされた、取材先から身体に関する情報を教えたら情報を渡すと言われた、車内で取材先から手を握られた、女性記者が取材先にセクハラされた話は沢山聞く等、主に女性記者が取材先からハラスメント被害に遭った、又は見聞きした（多数）。

質問 4.2　【会社への相談】
取材先からハラスメント被害に遭ったことについて、なにかの理由（例：どうせ取り合ってもらえない）で、会社に相談しなかったことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？
①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない
②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない
③：相談しなかったのはなぜですか。

エ　質問 4.2①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,091 名（回答率 86.4%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。
- 報道局でみると、自らの体験としてあると回答した社員が 4.5%、女性が 13.3%おり、全体でみた場合のそれぞれ 1.9%、5.2%より割合がかなり高かった。

オ　質問 4.2③の回答結果の概要

取材先からハラスメント被害に遭ったことについて、なにかの理由で会社に相談しなかったことについて、理由に関する回答の概要は下記のとおりであった。

(ア)　相談への対応

- 相談者本人が悪いと片づけられる、コンプライアンス担当が機能していない、相談することで「問題を生み出す面倒くさい人だ」と思われる、相談しても無駄だと思っていた、相談しても取り合ってもらえない等、コンプライアンス窓口が機能していない、相談者が悪く言われてしまう（多数）。
- ハラスメントが問題視されている人物でも局長以上にアサインされる、過去にハラスメントの噂があった人も処分を受けていない等、加害者に適切な処分が行われていない（複数）。

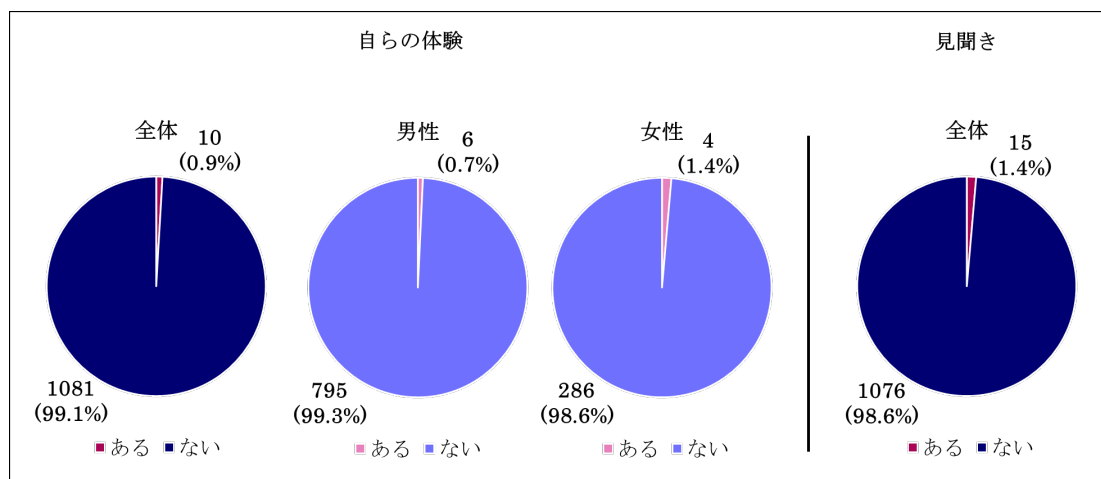
(イ)　人事への影響に対する心配

- 相談した本人が異動するのを見てきた、相談しても部署異動をさせられるのは女性の方であるのを見てきた等、相談者が不利益に扱われる（複数）。

(ウ)　業務への影響に対する心配

- 女を使ってネタを取っている等言われる可能性がある、取材活動に影響する等、取材活動に支障が生じる（複数）。

質問 4.3　【相談への対応】 取材先からハラスメント被害に遭ったことについて、会社（または上長）に相談したときに、適切とは思えない対応をされたことがありますか？あるいは見聞きしたことがありますか？ ①：自分が体験したことがありますか？：ある・ない ②：見聞きしたことがありますか？：ある・ない ③：具体的な内容を教えてください（被害の内容と、対応がどうであったかの双方についてご記載ください）。

カ　質問 4.3①及び②の回答結果の概要

- 合計 1,091 名（回答率 86.4%）から回答を受領した。
- 男女別でみると、自らの体験としてあると回答した割合が、女性の方が男性より高かった。

キ　質問 4.3③の回答結果の概要

取材先からハラスメント被害に遭ったことについて、会社（又は上長）に相談したときに、適切とは思えない対応をされたことについて、具体的な内容に関する回答の概要は下記のとおりであった。

- 上司に相談しても自身で対処しろ、お前が悪いと言われた等、上司への相談が有効ではなかった（複数）。

(5)　小括

役職員アンケート（第 1 回）は、回答者数 1,134 名のうち、全ての質問に「ない」と回答した人数は 778 名（約 68.6%）という結果となった。また、いずれかの質問に「ある」と回答した人数は 333 名（約 29.4%）であった。そのうち、取引先との会合の参加の指示や強要等に関する質問について、自分の体験又は見聞きしたことが「ある」と回答した人数は 217 名（約 19.1%）と割合が高かった。

また、具体的な回答内容の傾向としては、取引先からのハラスメント被害に関する回答のほか、CX 社内におけるハラスメントについて多数の回答があり、アンケートの対象期間は 2016 年 4 月以降であったが、対象期間前におけるハラスメント被害を申告する回答も多数あった。

取引先との会合に参加した際に受けたハラスメント被害の内容について、上記(2)ウのとおり、セクハラの方がパワハラよりも多かった。この点、職場のハラスメントに関する実態調査報告書において、ハラスメント相談件数の傾向として、パワハラが最も高く、続いてセクハラとなっており、セクハラの相談件数は減少していることが報告されている[35]。

[35] PwC コンサルティング合同会社「令和５年度　厚生労働省委託事業　職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（令和 6 年 3 月）32 頁参照。

役職員アンケート（第 1 回）では取引先との会合に参加した際におけるハラスメント被害について質問しているため、上記実態調査よりもその前提が限定されるものの、当社においては取引先との会合時において、一般的な傾向と異なりセクハラ被害が多く発生している傾向がうかがえた。

ハラスメント被害の回答内容は多岐にわたるが、複数の回答で加害者として名前が挙げられている CX 役職員がおり、当該加害者に対する対応が適切ではなかったとする回答もあった。

ハラスメント被害への対応について、上記(2)アのとおり、取引先との会合に参加した際、参加者からハラスメント被害に遭ったと回答した人数は、自らの体験としてあるとの回答が 80 名であったが、他方、ハラスメント被害に遭ったことや不快な思いをしたことについて、当社に相談しなかったと回答した人数は、上記(3)アのとおり、自らの体験としてあるとの回答が 55 名であった。このことから、ハラスメント被害に遭ったとしても、当社に相談していない割合は高く、ハラスメント被害を申告できない実態がうかがえる。

さらに、アナウンス室でみると、上記(2)アのとおり、取引先との会合に参加した際、参加者からハラスメント被害に遭ったことについて、自らの体験としてあると回答した割合が全体でみた場合よりもかなり高く、アナウンサーが他部署の社員よりもハラスメント被害に遭う危険に晒されており、それが顕在化している傾向がうかがえる。

そのため、取引先との会合においてアナウンサーがハラスメント被害に遭った際、同席していた役職員も相当数存在すると想定されるが、上記(2)キのとおり、同席した役職員が自分のことを守ろうとしてくれなかったことについて、アナウンス室において自らの体験としてあると回答した割合が全体で見た場合よりもかなり高い。また、上記(3)アのとおり、アナウンス室では、取引先との会合においてハラスメント被害に遭ったことや不快な思いをしたことについて、当社に相談しなかったことが自らの体験としてあると回答した割合も全体より高い。

このように、アナウンサーは取引先との会合におけるハラスメント被害に遭いやすいにもかかわらず、実際に被害に遭った場合に同席した役職員から守ってもらえず、当社にも相談していない傾向にあることから、ハラスメント被害を減少させるための実効性のある対策が講じられていない状況がうかがえた。

2　役職員向けホットラインの結果

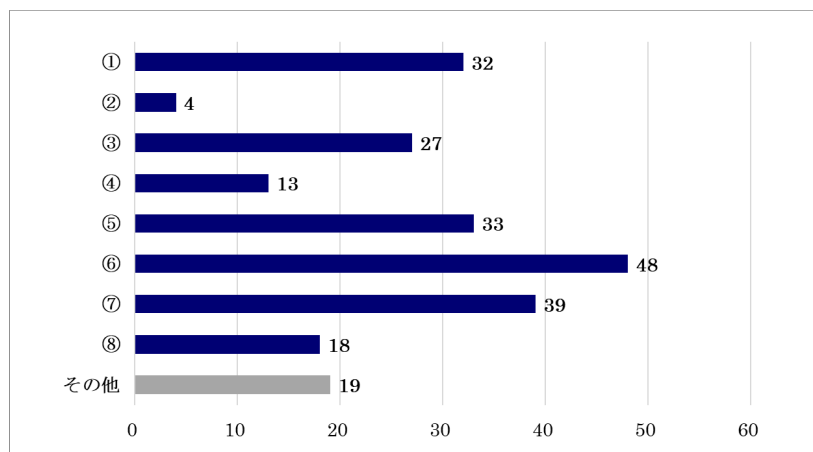
上記のとおり、役職員向けホットラインに関し、合計 99 件の情報提供が寄せられた。

役職員向けホットラインの質問事項及び回答結果の概要は、下記のとおりである。

(1)　情報及び意見のカテゴリ

質問：情報・ご意見の種類をご選択の上、ご記入ください。 以下を選択（複数選択可）

① 2016 年 4 月以降に体験した役職員からのハラスメント被害に関する情報
② 2016 年 4 月以降に体験した取引先・取材先からのハラスメント被害に関する情報
③ ハラスメントに関するご意見
④ ハラスメントを除く職場環境に関するご意見
⑤ コンプライアンス意識・体制・活動に関するご意見
⑥ 企業文化・組織風土に関するご意見
⑦ 経営体制に対するご意見
⑧ 経営方針・ビジョンに対するご意見
その他

役職員向けホットラインに寄せられた情報及び意見の各カテゴリの件数は、下記図のとおりであり、企業文化・組織風土に関する情報及び意見が最も多かった。

(2) 情報及び意見の概要

各カテゴリにおいて寄せられた情報及び意見の概要は下記のとおりである。

ア ① 2016 年 4 月以降に体験した役職員からのハラスメント被害に関する情報

- 上司等からハラスメント被害を受けた（多数）。

イ ② 2016 年 4 月以降に体験した取引先・取材先からのハラスメント被害に関する情報

- 社内でハラスメント被害を受けた、見聞きした。

ウ ③ ハラスメントに関する意見

- 上司からのセクハラで女性社員が希望部署を出ることになったが、上司への処分は見送られた、会社の風土として加害者に寄り添う傾向がある、処分されたにもかかわらず部長となっている等、会社の対応が適切ではない（複数）。
- 役員や局長ら幹部を接待する「喜び組」が見えない形で存在し、喜び組を招集する女性社員も存在する。
- 政治部や社会部では、女性アナウンサーや若手の女性社員やスタッフを「勉強にな

る」「人脈作り」等として、取材先の会合に連れ回すこともあった。

エ　④ハラスメントを除く職場環境に関する意見

- 報道機関として、報道の独立性が守られなければならないにもかかわらず、経営側からの要請が多すぎる。
- 人事評価・給与について不透明である（複数）。

オ　⑤コンプライアンス意識・体制・活動に関する意見

- 会社全体の風土として、コンプライアンス意識が低い（複数）。
- 信賞必罰が徹底していない。

カ　⑥企業文化・組織風土に関する意見

- 日枝氏が局長以上の人事を掌握している、日枝氏のイエスマンしか出世できない等、日枝氏が人事に影響力を有している（多数）。
- フェアな信賞必罰が行われていない、ハラスメントを起こした本人への処罰が甘すぎる等、会社の対応が適切ではない（複数）。

キ　⑦経営体制に対する意見

- 日枝氏の退任が必須、経営体制に関して日枝氏の影響が大きい、日枝氏が CX、FMH 及びフジサンケイグループの人事権を全て掌握し続けている、経営陣を刷新すべきである等、日枝氏の影響力を排除すべきである（多数）。

ク　⑧経営方針・ビジョンに対する意見

- 現場としては会社がどの方向に向かっているのか分からなくなることもある。
- 不祥事が起きた時に関わった人達が何の責任も取らずに会社の経営を続けている。
- 日枝氏ばかりを見て仕事をしているのはおかしいと思う。
- 「楽しくなければテレビじゃない」をいつまでも引きずらず、今の社会を見つめ直すべき。

ケ　その他

- バラエティ制作局社員から出演者へのセクハラがあった。
- 毎年容姿が優れている新入女性社員数名が声を掛けられ、当該女性社員と港社長との会合が定期的に行われており、メンバーの中から別の会合の接待要員として駆り出されることがあった。
- 2025 年 1 月 17 日に実施された記者会見の実施方法は不適切である。

⑶　小括

役職員向けホットラインでは、様々な種類の情報・意見が寄せられたが、役職員アンケート（第 1 回）と同様に、CX 社内におけるハラスメントについて多数の情報があり、その

中には同アンケートにおいて、加害者として複数名前が挙げられている CX 役職員によるハラスメント被害もあった。

その他、異なるカテゴリを横断して、採用、昇進が恣意的に行われている旨の意見や、信賞必罰が徹底されていない旨の意見が多数寄せられた。

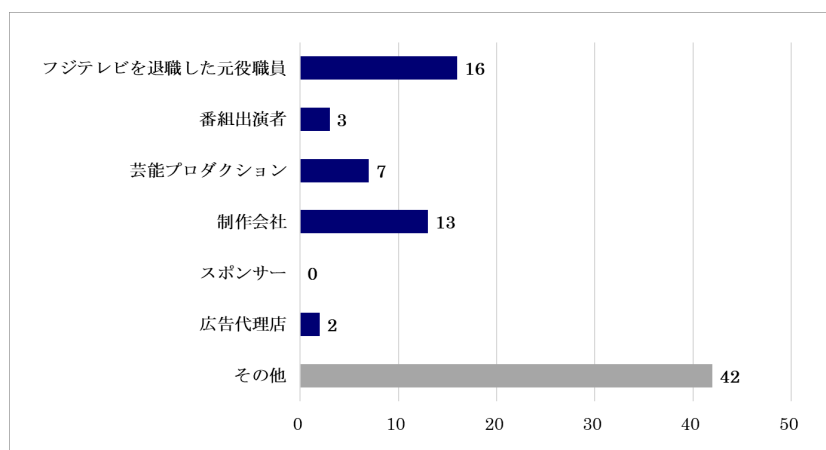
また、共通した意見で目立ったものとしては、日枝氏の経営への影響力に言及するものがあり、特に人事面で客観性が担保されていないことについては多くの役職員が疑問に感じている傾向があることがうかがえた。

3　社外関係者向けホットラインの結果

上記のとおり、社外関係者向けホットラインに関し、合計 83 件の情報提供が寄せられた。

社外関係者向けホットラインの質問事項及び回答結果の概要は、下記のとおりである。

(1)　情報提供者の属性

社外関係者向けホットラインには、下記図のとおり、CX の元役職員、制作会社、芸能プロダクション、番組出演者、広告代理店等の様々な属性の情報提供者から情報及び意見が寄せられた。「その他」は、関連会社、知人、一般人、株主等と様々であった。

(2)　ハラスメント被害

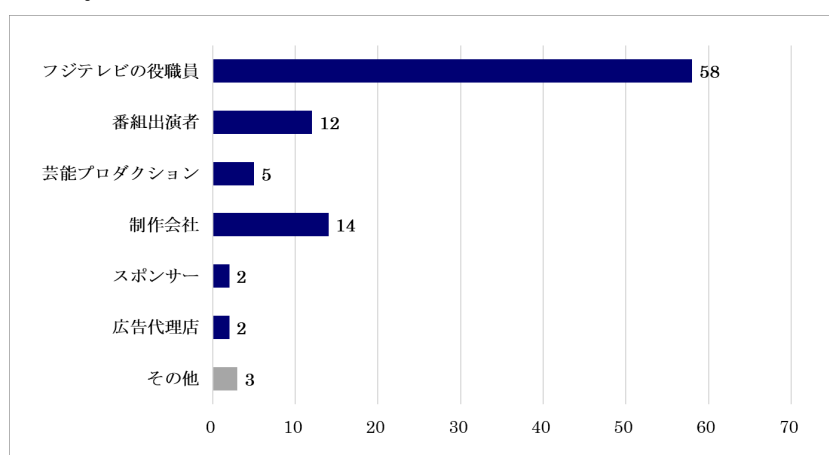
ア　質問①

質問①：フジテレビの役職員が主催する会合（例：懇親会、食事会、イベントなど）に参加した際、参加者（フジテレビの役職員/取引先/その他）から、ハラスメント被害（セクハラ/パワハラ/その他）に遭ったことがありますか？ あるいは見聞きしたことがありますか？

質問①に関する回答は、CX の役職員が主催する会合に参加した際、参加者からハラスメント被害にあったことが、自らの体験としてあると回答した者が 61 名、見聞きしたことがあると回答した者が 67 名であった。

イ　質問②

質問②：ハラスメントをした人はだれですか？（複数回答あり） フジテレビの役職員 番組出演者 芸能プロダクション 制作会社 スポンサー 広告代理店 その他

質問②に関する回答は、下記図のとおり、ハラスメントをした者としては、CX の役職員が最も多かった。

ウ　質問③

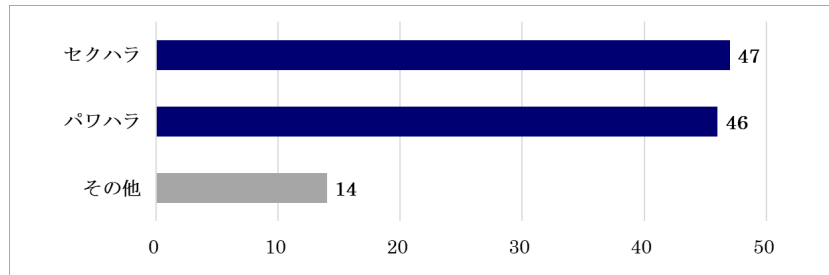
質問③：ハラスメント被害に遭った人はだれですか？（複数回答あり） フジテレビの役職員 番組出演者 芸能プロダクション 制作会社 スポンサー 広告代理店 その他

質問③に関する回答は、ハラスメント被害に遭った者としては、CX の役職員が最も多かった。

エ　質問④

質問④：被害の内容はどれですか

セクハラ
パワハラ
その他

質問④に関する回答は、下記図のとおり、ハラスメント被害におけるハラスメント（複数回答あり）としては、セクハラが 47 件、パワハラが 46 件であった。また、「その他」には、嫌がらせ等があった。

オ　質問⑤

質問⑤：具体的な内容を教えてください（いつ、どこで、だれが、だれに対し、などをなるべく詳しくお願いします。証拠や資料がある場合にはその内容についてもご記載ください）。複数事例ある場合は、複数ご記載ください。

質問⑤に寄せられた情報及び意見の概要は下記のとおりである。なお、括弧内は回答者の属性ないし所属である。

(ア)　セクハラ被害関連

- 編成局社員からのセクハラ被害、及び番組出演者から二人で会えないかと誘われプロデューサーに相談したところ、断ってもよいが損になると思うと言われた（CX の元役職員）。
- 役員や上司等からセクハラを受けた、又は見聞きした（CX の元役職員）。
- ディレクター等と会食した際、性的な被害を受けた、番組司会者とプロデューサーからセクハラを受けた（番組出演者）。
- CX 社員によるセクハラ行為があった（芸能プロダクション関係者、人材派遣会社社員、元広告代理店社員）。
- 制作会社に所属していた際、CX のプロデューサーやディレクターから AD に対する暴行があった（制作会社）。

(イ)　パワハラ被害関連

- 上司等からパワハラ被害を受けた又は見聞きした（CX の元役職員）。

⑶ 相談へのCXの対応

ア 質問①

質問①：フジテレビの役職員が主催する会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったことについて、フジテレビに相談したときに、適切とは思えない対応をされたことがありますか？ あるいは見聞きしたことがありますか？

質問①に関する回答は、CX の役職員が主催する会合に参加した際、ハラスメント被害に遭ったことについて、CX に相談したときに、適切とは思えない対応をされたことが、自らの体験としてあると回答した者が 41 名、見聞きしたことがあると回答した者が 46 名であった。

イ 質問②

質問②：具体的な内容を教えてください（被害の内容と、対応がどうであったかの双方についてご記載ください。証拠や資料がある場合にはその内容についてもご記載ください）。 複数事例ある場合は、複数ご記載ください。

質問②に寄せられた情報及び意見の概要は下記のとおりである。

- パワハラ被害を相談したが、加害者の処分を躊躇する発言があった。
- 社内の相談窓口に相談してもあまり効果がなく、かえって該当部署の上長に話が行き、居づらくなるケースがある。

⑷ 小括

社外関係者向けホットラインでは、匿名かつ連絡先の記載がない回答が32件あった。社外関係者向けホットラインにおいても、CX 役職員からのハラスメントについて多数の情報が寄せられた。また、調査対象期間外のものも含め、CX 役職員から社外関係者に対するハラスメントについても多数情報が寄せられた。もっとも、社外関係者向けホットラインにおいては調査対象期間外の内容や回答内容からその時期や具体的内容が明らかではないものも多数見受けられた。

相談への CX の対応についても、役職員アンケート（第 1 回）や役職員向けホットラインと同様に、適切ではなかった旨の回答が複数あった。

ホットラインの結果からは、CX 役職員からのハラスメントは、CX 社員に対してのみならず社外関係者に対しても行われていることが認められた。

4 アナウンサーヒアリングの結果

アナウンサーヒアリングでは、取引先との会合の有無やその場面におけるハラスメント行為の有無、社内におけるハラスメントの有無のほか、アナウンサー特有の事情の有無を確認した。

アナウンサーの担当業務内容は、大きく分類すると、報道番組、情報番組、バラエティ番組、スポーツ番組に分類され、男性・女性アナウンサーいずれについても、自身が関与している各番組での番組出演者、取材先、スポンサー等取引先との会合に参加している。

会合の大半は、番組の打ち上げや懇親会など一般的な懇親を目的とするものであり、また、大半の会合においてハラスメント被害等の特段の問題は認められなかった。

他方、アナウンサーが参加する理由が不明確なものとして、芸能プロダクションとの会合があり、芸能プロダクションの代表らとの会合に参加したことがある旨述べるアナウンサー（退職済みのアナウンサーを含む）は 40 名（うち男性 12 名、女性 28 名）いた。ヒアリング対象者のうち、女性アナウンサーでは約 75%の者が参加しており、男性アナウンサーでは約 30%の者が参加していた。男性アナウンサーで参加した者については、懇意にしている芸能人から紹介を受けて参加した旨述べる者や、新人アナウンサーのときに、挨拶を兼ねての会食に同席にした旨述べる者がいた。

芸能プロダクションとの会合その他アナウンサーが出席していた会合の概要については、「第６　本事案の関係者 4 名が関係する会合」として記載することとし、以下ではアナウンサー特有の事情についての概要を記載し、ハラスメントの有無については、被害者の特定を避ける趣旨で、「５　アンケート・ホットラインに関連するヒアリングの結果」において記載する。

⑴　採用時の不適切な質問の有無

アナウンサーの採用面接時に、「セクシーポーズをしてください。」という質問がなされていたことが週刊誌で報道されたことから、アナウンサーヒアリングでは、同質問その他採用時の不適切な質問の有無についても調査をした。

まず、「セクシーポーズをしてください。」との質問については、複数名が、同質問があったとの回答をした。

同質問は、一定時間内に多数の質問を行い、これに対する対応力を見るという趣旨の質問（たとえば、ほかには、「好きな食べ物は？」「モノマネをしてください」などの質問がある）のうちの１つとして組み込まれたものであり、問いの趣旨としては瞬発力を試す質問であったとも考えられるが、明らかに不適切な質問である。一定時期に廃止されたようであり、少なくとも 2016 年以降に採用された者について同様の質問が行われた事実は認められなかった。

その他アナウンサー採用時において不適切な質問が行われている事実は認められなかった。

⑵　アナウンサーの私生活への介入

アナウンサーヒアリングにおいては、CX がアナウンサー個人のプライベートの交際関係についても介入することがあるのかについて質問をした。

男性・女性アナウンサーのいずれについても、異性との交際につき、週刊誌に写真を撮られないように社外での行動に注意を払うようになどの一般的な注意喚起がなされること

があるが、交際を禁止されたり、制限したりするようなルールが存在すると述べた者はいなかった。

もっとも、上司から入社1年目のときに、入社1〜2年目のときには仕事に集中してほしい旨言われたと述べる者や、上司の発言として、入社後 3 年間は恋愛しない方がよいと聞いたと述べる者も複数おり、上司がそのような趣旨の発言をしたとの話が出ていることから、入社後一定期間恋愛してはいけないものと受け止めるアナウンサーがいたとしてもおかしくはない。

(3) アナウンサーの番組出演に関する不安・プレッシャー

アナウンサーは、立場上は他の CX 社員と同様の社員であるが、専門職であり、アナウンサーという職種を希望する者がアナウンサーとして採用されている。そして、アナウンサーの業務内容としては、テレビ番組に出演することが主要な業務の 1 つであり、多くのアナウンサーが局として重要視されるような番組への出演を希望している。

そこで、当委員会としては、アナウンサーにおいては、番組プロデューサーに気に入られなければテレビ番組に出演できなくなるのではないか[36]といった不安等番組出演に関するプレッシャーがあり得るものと考え、アナウンサーにおいて番組出演に関連する不安やプレッシャーの有無という観点からもヒアリングを実施した。

調査の結果、当該不安やプレッシャーの有無については、アナウンサーの個人ごとに異なり、自身の能力に関係して番組に起用されなくなるプレッシャーはあるものの、プロデューサーに気に入られなければならないといったプレッシャーはないと述べる者も多数いた。他方で、以下のような不安やプレッシャーを述べる者も多数いた。

- 番組へのアサインは、番組のプロデューサーの意向が一番優先される。
- 若いころは、同期が華やかな番組につくと、自分がつけないのはなぜだろうという気持ちになることがあった。
- 能力が同じだと人間関係が重要になる
- アナウンサーは、選んでもらって仕事が来る立場になる。面白くない、下手と思われると、使われなくなるかもしれないという思いはある。
- アナウンサーの担当番組は、他部署（制作部署）から特定のアナウンサーが指定されて決まるものもあれば、複数のアナウンサーがローテーションをして担当するものもあるところ、前者の番組を担当することが評価されているように見えてしまう。
- 番組編成の時期には、担当番組の継続や降板の可能性がプレッシャーとなる。

5 アンケート・ホットラインに関連するヒアリングの結果

当委員会は、アンケートやホットラインに寄せられた情報の中から、内容（本事案との類似性の有無・程度、社内ハラスメントであれば加害者・被害者の属性や企業風土に関係

---

[36] なお、前提として、現在の CX ではテレビ番組にどのアナウンサーを起用するのかについては、制作部署とアナウンス室とで協議の上定められており、プロデューサーが指名した者が番組に出演できるというような単純な仕組みではないとのことである。

するものであるかどうか等）やハラスメントの深刻度・重大性を考慮し、アンケート回答者及びホットライン通報者へのヒアリングを実施した。

当委員会によるヒアリングの結果の概要は下記のとおりである。

⑴ ハラスメント被害について

- 広告代理店との会合に出席を強要された、その会合においてハラスメント被害を受けた。
- 10 年以上前の事案であるが、男性社員が番組出演者からキスをされ、同席していた上司がこれを止めなかった。
- 10 年以上前の事案であるが、男性社員が番組出演者から上半身を触られ、同じ番組出演者から複数回の電話連絡を受け、上司に相談するも冗談ととられてまともに取り合ってもらえず、何らの対処がなされなかった。
- CX 社員（上司）から CX 社員（部下）がホテルに誘われる、キスをされる等のハラスメント被害を受けた。
- 社内において上司から「あほ」「ばか」「死ね」等の発言をされた。
- 取材相手から「デートしようよ」とか「ホテル取ってるからそこでゆっくりしゃべろうよ」といった誘いがあった。断るとしつこいが嫌なことをしてくるわけではない。断っていたが、嫌われるとネタが取れなくなるので、相手の機嫌を損ねないように「代わりに食事行きましょう」と誘ったり、連絡を密にとるなどの手当てを講じていた。
- 取材相手とともに毎日ナイトクラブに行き、深夜まで酒を飲み、スキンシップを求められた。
- 人事部長の職にあった者について、社員に卑猥な写真を見せる等のセクシャルハラスメント行為が多数申告された。
- 10 年程度前の事案であるが、局長の職にあった者から秘書職にあった派遣社員が食事に誘われ、その後、キスをされる等のハラスメント被害を受けた。
- 局内の飲み会に若い女性枠として呼ばれ、上司から卑猥な会話をされる、身体を触られる等のハラスメント被害を受けた。そのようなハラスメントを行う上司は複数名いる。
- 有力な番組出演者との個室での飲み会において、若手男性社員と若手男性出演者が全裸になり、どちらが面白く酒をつぐことができるかを競い合うということが行われていた。その場に女性社員も同席していた。

⑵ 会食・飲み会への参加について

- 多数の女性社員から、女性社員が飲み会に参加できないような結果にはなってほしくないとの声が寄せられた。
- 週刊誌で言われている接待文化・上納文化については否定する声が多数あった。
- 芸能プロダクションとの会合、一部役員が主催又は参加する会合についての回答が

多数寄せられた。

- スポンサーとの会合について参加したくないにもかかわらず参加させられ、ハラスメント被害を受けた。
- 当社での仕事は、とても属人的と考えており、企画の良し悪しよりも、その人のことを気に入っているか否かで企画が通ってしまうこともある。ジャッジ権のある先輩・上司に気に入られたいという感情が働くと、無碍に断れないということがある。

⑶　その他

- F 氏について週刊誌報道の内容が誤りである、週刊誌報道の内容に納得がいかないという声が多数寄せられた。

第４　重要な類似事案に関する事実関係

１　重要な類似事案①

⑴　スイートルームの会が開催された経緯

2021 年 7 月～8 月頃、B 氏は、部下である i 氏及び j 氏と、企画中の番組の打合せも兼ねて、CX にとって有力な番組出演者であるタレント U 氏、中居氏とともに食事をした。

その際に、タレント U 氏より、最近仕事に対するモチベーションが上がらない、コロナであまり飲みに行けていないため、楽しい飲み会がしたいなどという話があったところ、B 氏らとしては、企画中の番組を成功させたいという思いや、それに向けてタレント U 氏のモチベーションを上げたいという思いがあり、中居氏も飲み会開催に同調したことから、開催することとなった。

この会合は、第３章の第２で記載した「スイートルームの会」と同一である。

開催場所については、当時コロナ禍にあったことから、飲食店等で宴会を開催していることが公になると非難される可能性もあるということで、タレント U 氏から B 氏に対して都内の外資系ホテルαのスイートルームの提案があった。

参加者については、B 氏が、中居氏より女性参加者は女性アナウンサー中心がよい旨の希望を受けて B 氏らで女性を探すこととなり、B 氏から女性 A 及び S 氏を誘うこととしたほか、女性アナウンサーである R 氏及び Q 氏にもスケジュールが空いているかの確認をとることとなった。このうち、R 氏については j 氏が、Q 氏については i 氏が部下を経由して声を掛けた。全員のスケジュールが空いていることを確認した後、B 氏が、タレント U 氏及び中居氏にメンバーの確認を受けて、メンバーが確定した。

この点について i 氏は、Q 氏のスケジュールを確保してもらった後、同年 12 月 12 日にメンバー等を Q 氏に伝える際、「U さん、中居さんはコロナ禍で全く飲む機会が無いらしく、何人かで久々に集まって飲みたい、と言うことで信頼できるウチの社員で集まることになりました。場所は●●（外資系ホテルα）のスイートです。」と、外資系ホテルαのスイートルームで開催することを伝えた。

B 氏は R 氏に対し、前日、「17 時 45 分に（略）1 階エレベーターホールに着いたら、j（略）まで電話してください。（略）スゥィートルームで飲みます。」と、外資系ホテル

αのスイートルームで開催することを伝えた。

一方で、女性Aに対しては、前日に「ロケ終わったら、一度Bの携帯（略）にお電話ください。その上で、（略）1 階エレベーターホールに着いたら、もう一度 B にお電話ください。お迎えに行きます。」と送信したのみで、外資系ホテルαのスイートルームで開催することは伝えなかった。B 氏は当委員会のヒアリングにおいて、女性 A にスイートルームで開催するという情報を伝えなかった理由については記憶になく、女性 A が途中からの合流であったことから、合流の点のみ連絡し、詳細な内容を伝え忘れていたのかもしれない旨述べる。なお、女性 A は、当日待合わせ場所に到着するまで外資系ホテルα内のレストランで実施されるものと認識していた。

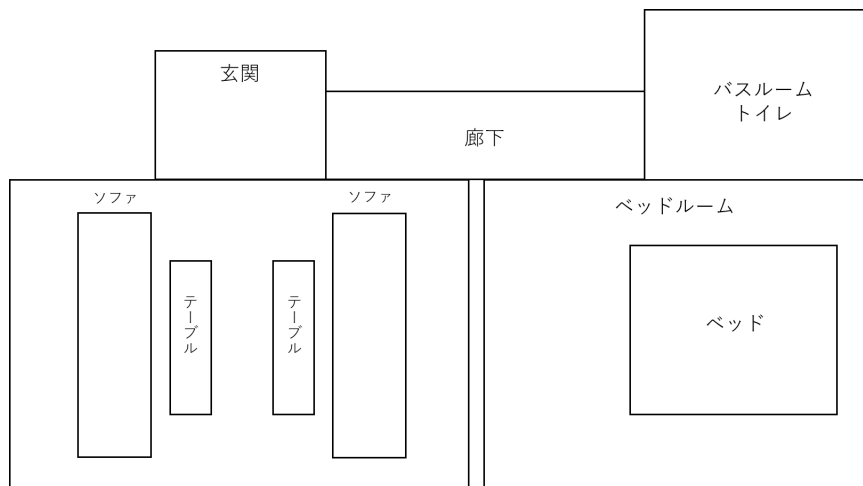
また、外資系ホテルαで飲み会を開催するために買い出しやセッティングに人手が必要であったことから、j 氏は後輩の k 氏（以下「k 氏」という）という女性スタッフに声を掛け、当日の準備や片付けを手伝ってもらうこととした。

⑵ 当日の様子

当日昼頃、i 氏、j 氏及び k 氏は、集合し、食べ物や酒等の買い出しを行った。また、スーツケースを借りてその中に食器類等の必要な備品を入れて現地に向かった。

女性 A 及び Q 氏は遅れての参加であったことから、18 時にはそれ以外の参加者が外資系ホテルαのスイートルームに集まり、リビングにて宴会が開始した。

スイートルームの部屋の間取りは概ね以下のとおりであり、玄関から入って正面にリビングルームがあり（画像左）、リビングルームから繋がっている廊下を通じてバスルーム及びトイレ（画像右上）、ベッドルーム（画像右下）に行くことができる。

なお、飲み会開始後、女性A及びS氏が帰宅するまでの様子は前述のとおりである。

⑶ 中居氏によるスタッフへの退室の働き掛け

22 時頃、中居氏がB氏、i 氏、j 氏及びk 氏（以下「スタッフら」という）に対し、唐突に、退出するよう働き掛けた。このときの中居氏の発言について、中居氏が「お前らどうするの？」と発したと述べる者や、「あとは俺たちだけ残るから、スタッフはみんな先に

帰っていいよ」と明確に退出を促したと述べる者がいるが、少なくとも退出するよう働き掛けたという点では認識が一致している。

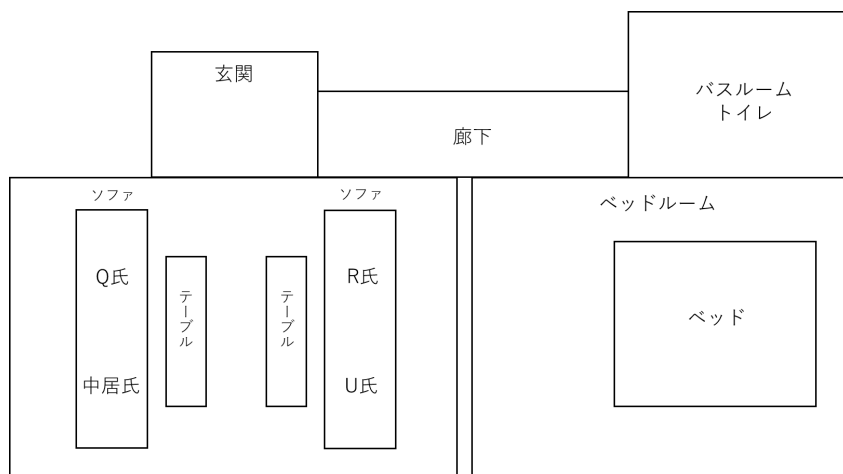
発言の詳細な文言は不明であるものの、B 氏は、中居氏としてはスタッフらが退出し、タレント U 氏・中居氏と R 氏・Q 氏が男性 2 対女性 2 になる形を作りたいのだろうと受け取り、これを受け入れ、i 氏、j 氏及び k 氏とともに退出した。

i 氏、j 氏及び k 氏は、この時の様子について、中居氏から唐突に退出を働き掛けられたことを受けた B 氏から「一旦退出する」旨の話があり、退出する意味も分からないままバタバタと部屋から退出した旨述べる。

また、部屋に残された Q 氏は、スタッフらが突然退出することになったため、不思議に思った旨述べる。

退出後、B 氏らは会の終了後に片付けをしなければならなかったため、近くの飲食店に移動し、待機することとした。その際、i 氏や j 氏は、中居氏から唐突に退出を働き掛けられたことに対して、「何なんですかね、あれ」などと文句を言い合った。また、B 氏は残してきた 2 名の女性が心配であったことから、他のスタッフに対して「（R 氏及び Q 氏を残してきたことについて）大丈夫だろうか」との旨述べ、i 氏らに確認をしたところ、i 氏としても、たとえばタレント U 氏らに口説かれる等、万一 2 名が嫌な思いをすることになれば、それは防がなければならないと思い、連絡先を知っていた Q 氏に対し、「なんか変な流れになってごめんなさい　嫌なことがあったら近くで待機してるからすぐ電話してください」とメッセージを送信し、引き続き Q 氏と連絡を取り合うこととした。なお、この時の内心について、i 氏は、R 氏も Q 氏も、酒に酔っている様子はなく、しっかりしているという印象であり、タレント U 氏及び中居氏が R 氏及び Q 氏に対し同意なく性的な行為を行うとまでは考えていなかったが、何らか R 氏及び Q 氏が嫌な思いをするのは防がなければならないとの考えであったと述べる。

(4) スタッフ退室後の様子

B 氏らが退室した後、しばらくはタレント U 氏、中居氏、R 氏及び Q 氏の 4 名で会話をした。その際の席の様子は、飲み会参加者数名の供述を踏まえると、概ね以下のとおりと推定される。なお、各人の席位置は参加者によって若干記憶が異なるものの、少なくとも中居氏及び Q 氏が同じソファに、タレント U 氏及び R 氏が同じソファに横並びに座っていたことは認められる。

この間、タレントU氏及びR氏がそれぞれ席を立ち、一定時間の離席の後再度リビングに戻っている。このときの記憶について、Q氏によれば、先にR氏がトイレに行くために席を立ち、その後、後を追うようにタレントU氏が席を立って離席した記憶である旨供述する。Q氏は、タレントU氏及びR氏が離席している間、中居氏と二人だけになる時間帯があり、その間中居氏において、Q氏の膝や肩、鎖骨付近に手を触れる、Q氏の顔に自身の顔を近づける等の行動があったため、中居氏の機嫌を損ねないように手をどけたり、身体を離すなどしながら会話を続けることでやりすごした旨述べる。

この点、中居氏は、Q氏がこの飲み会の場にいたかどうかすら覚えておらず、まして横にいた女性の身体に触ったことなどはない、と抽象的に述べて上記を否定するが、そもそも、中居氏としては、この時の記憶が全体的に薄いとのことで曖昧な回答に終始しているほか、客観的な証拠や他者のヒアリング結果から認定できる事実と異なる内容を供述する部分もあり、信用性に欠ける。

一方、Q氏の供述は全体的に具体性が高く、一貫性があり、4名が部屋に残された前後の状況に関する供述内容についても、室外にいた社員とのLINEのやりとりの内容等の客観的証拠にも一致しており、相対的に信用性が高い。

したがって、当委員会としては、Q氏の供述内容どおりの事実があったことを認める。当該事実はQ氏の意に反する性的な言動であることから「セクシュアルハラスメント」と認められる。

その後、再度リビングに4名が揃い、しばらく4名で会話を続けていたが、途中で中居氏が0時過ぎ頃に帰宅した。

(5) 飲み会の終了

中居氏帰宅後、タレントU氏、R氏及びQ氏の3名で飲食をしながら会話を続けた。午前0時57分以降、Q氏・i氏との間で以下のやりとりがあった。

午前0時57分　Q氏→i氏 「今Uさんと R さんと3人で飲んでるのですが、お支払いや解散のタイミングはどうすればよろしいでしょうか？」

午前1時09分　i氏→Q氏
「全員出たタイミングで連絡くれたら会計しに行くので連絡ください」
（略）
午前1時11分　Q氏→i氏
「解散のタイミングを見失っております。。」
午前1時15分　i氏→Q氏
「Uさんに、Bさんを締めのために戻していいか聞いてください」
午前1時15分　Q氏→i氏
「大丈夫です！お願いします！！」
午前1時19分　i氏→Q氏
「今行くね」

この連絡の後、B氏、i氏、j氏及びk氏は部屋の片づけと会計を行うためにスイートルームに戻った。すると、タレントU氏は既に帰宅しており、R氏及びQ氏のみが残っていた。B氏は会計を行い、その他のスタッフは部屋の片づけを行った。なお、この時にB氏が会計を行ったスイートルームの料金は381,365円であり、番組のロケ等施設使用料の名目でCXに対し立替請求し、CXから支払を受けている。

Q氏によれば、R氏及びQ氏が部屋を出てタクシー乗り場に向かう際、スタッフらが飲み会の途中で退出し、男性2対女性2の状況になるようなことはお互い初めての経験であり、男性に対する対応に困ったことを共有し合い、お互いを気にかける旨会話したとのことであった。

(6) 当委員会の評価

当委員会は、外資系ホテルαでの飲み会において、タレントU氏、中居氏及びB氏の3名が、タレントU氏及び中居氏と女性2名がスイートルームに残る状態を計画的に作出しようとして実行した可能性があることから調査を行った。

調査を行うにあたり、当委員会は、スイートルームの会への参加者にヒアリングを実施した。しかし、参加者のうちタレントU氏については、当委員会から書面でヒアリングへの協力を要請したところ、タレントU氏代理人弁護士から、ヒアリングを受けた事実がCXに伝わると情報漏えいのリスクがある、タレントU氏と特定された場合には当委員会が責任を負う旨を保証してほしいなどの意向が示された。これに対し当委員会は、匿名表記によりプライバシーを尊重するが、インターネットや報道等により特定される可能性があり、当委員会は保証できない旨を伝えて再度協力要請したところ、タレントU氏代理人弁護士から当委員会による保証がない限りヒアリングには応じないとして折り合えなかったことから、当委員会はタレントU氏へのヒアリングが実施できなかった。

また、R氏については、ヒアリングの打診を行ったものの固辞されたため、R氏の認識を確認することはできなかった。

当委員会としては、調査を進めた結果、飲み会が始まる前や飲み会の最中に、タレント

U 氏・中居氏・B 氏の間で女性 2 名を残しスタッフらが退出することについて相談していた事実は確認できなかった。

しかしながら、B 氏は、中居氏において、タレント U 氏が男性 2 対女性 2 となる状況を望んでいると考えて B 氏らに対し退出の働き掛けを行ったものであると認識した上で、中居氏の働き掛けに対し、異論を述べたり驚いたりする様子はなく、速やかにその他のスタッフとともに退出し、残された女性はスタッフらが突然退出したため不思議に感じた。この状況は、B 氏は残った女性 2 名を部屋に「置き去り」にしたと評価できる。

このときの認識について、B 氏は、「残された 2 名のことが心配であった」「万が一のこと（不適切な言動が発生すること）を全く考えなかったかというとそうではないと思う」と述べつつ、退出することを拒否するべきだったと今では思っているが、その時は拒絶できなかったと述べる。

なぜ B 氏が拒否できなかったかを考えるためには、まず、B 氏は、CX 内において、かねてよりタレント U 氏、中居氏と近い関係にあるとみられており、今後のキャスティングや番組作りのことを考えれば、自分のためにも、CX のためにも、両者との関係性を維持しておく必要性があったことに留意すべきである。つまり、B 氏には、タレント U 氏、中居氏の要望にはできる限り応えておくことが得策であるといった動機が存在していたと見ることができる。実際に、B 氏も、有力なタレントの要望には、できる限り応えるようにしていたと述べている。

このようなことから、B 氏としては、タレント U 氏や中居氏が「ホテルのスイートルーム」という密室に置き去りにされた女性 2 名に対し不適切な言動を行う可能性があると感じていたものの、「まさか、この 2 人が女性らに対して、その意思に反して性行為を強要する等の最悪の事態は発生しないだろう」と思い込むこととして、その場では、タレント U 氏及び中居氏に対する配慮を優先させ、女性 2 名をその場に置き去りにし、退出するに至ったのである。

実際に、その結果として、B 氏が女性 2 名を置き去りにした行動に内在している危険が、中居氏から Q 氏への「セクシュアルハラスメント」という形で現実化している。

当然のことながら、上記「置き去り」行為に内在する危険性を考えれば、B 氏は、中居氏から退出を働き掛けられたとしても、女性 2 名を残して退出することを拒むべきであった。B 氏も自認しているとおり、このような行動は不適切であって、アナウンサーらを危険から守ることよりも、タレント U 氏及び中居氏への配慮を優先させる B 氏の思考パターンを表している。

2　重要な類似事案②

(1)　女性社員の供述する事実経緯

10 年以上前、B 氏から、女性社員に対して電話があり、有力な番組出演者と会食をしており、女性社員に来て欲しいという誘いを受けた。

女性社員が 22 時頃 B 氏の指定した店に着くと、番組出演者、B 氏のほか、男性が 3～4

名おり、個室で飲んでいた。そこから数時間、普通の飲み会が開催された。

しかし、女性社員がトイレに立ち、個室に戻ったところ、番組出演者以外の者は不在になっており、女性社員は個室に番組出演者と 2 人残された。女性社員は番組出演者から場所を変えようと言われ、これに応じた。

その後、女性社員は番組出演者とともにタクシーに乗り、別の店に移動した。外観は通常の一軒家のようなところであり、チャイムを鳴らすと店員らしき男性が出てきて、地下の部屋に通された。地下はかなり大きな部屋でテーブルとソファーが設置されていた。当該男性から注文を聞かれ、番組出演者がハイボールを注文し、女性社員も同じ物を注文した。

男性が飲み物を運び地下から去ると、番組出演者が突如としてズボンと下着を脱ぎ、下半身を露出した。危険を感じた女性社員は、「私はそういうのだめなので」と荷物を持ち地上階に上がり、外に出てタクシーを拾い帰宅した。番組出演者は引き止めるということもなく、ぽかんと見ていた。

帰りのタクシーで携帯を確認したところ、B 氏から「先に帰らざるを得なくなって申し訳ない」という趣旨のメールが入っていた。女性社員は、番組出演者と性的関係を持ったと思われたくなかったので、すぐに B 氏に「申し訳ないが、番組出演者を置いて出てきてしまった。今後番組制作の上で迷惑をかけるかもしれないが、後はよろしくお願いします」という趣旨のメールを送付した。B 氏は「了解しました」という趣旨の返事をした。

女性社員は、その後も B 氏に番組出演者との間で起こった出来事を話していないが、上記のメールで B 氏は何が起こったかを察したと考えている。

⑵ 当委員会の評価

当委員会は、女性社員からの申告内容につき、女性社員の同意の下、B 氏に対し、上記事実関係について女性社員の名前を出して尋ねたものの、「全く記憶にない」と述べる一方「あってもおかしくない」などと述べている。

当委員会は、番組出演者に対してヒアリングを打診するも返答がなかったため、女性社員の氏名は出さず、上記会合の有無等について質問状を送付した。しかし、質問状は受け取られずに返送され、電話にて協力を求めたものの、多忙のため協力できないとの回答があった。

当委員会としては、10 年以上前の出来事ではあるものの、女性社員の供述は相当程度具体的であり、概ね上記女性社員の供述する事実経過に沿った出来事があった可能性が高いものと判断した。

B 氏は、自身が呼んだ女性社員を深夜、飲酒の席の後、初対面の番組出演者と 2 名となる状況で「置き去り」にしている。かかる B 氏の行為については、女性社員を危険に晒す行為であり、現にその後女性社員がセクハラを受けている。このことも、女性社員を危険から守ることよりも、有力な番組出演者への配慮を優先させる B 氏の思考パターンを表している。

第５　重要な社内ハラスメント事案に関する事実関係

当委員会による類似事案の調査において被害申告がなされた CX 社内の役職員によるハラスメント事案のうち、加害者の地位、被害申告後の当社の対応等に鑑み、当委員会が重要であると判断した事案を以下に記載する。

１　重要な社内ハラスメント事案①

石原氏は、秘書室長（取締役就任前）であった時代に、CX に勤務していた関連会社の女性社員に対して、取引先との会合の帰りの自動車内の後部座席において手を握る、腰に手を回す等のセクハラ行為をしていたことが認められた。

石原氏は、当該セクハラ行為について身に覚えがないとしてこれを否認しているものの、当委員会は当該女性社員において虚偽の供述を行う動機が認められないこと、女性社員の供述が具体的であること、その他当委員会が収集した証拠から上記セクハラ行為を認定した。

当該セクハラ行為は、自身よりも立場が弱い女性社員に対して性的に接触する行為であり、悪質性が高いものである。

なお、上記の女性社員は、被害を申告すれば不利益を被るのではないかと考え、従前は被害の申告を行っていなかった。

２　重要な社内ハラスメント事案②

⑴　調査の経緯

当委員会において行った調査の中で、多数の CX 社員から、反町理氏[37]（以下「反町氏」という）が報道局の後輩女性社員 2 名に対して行ったとされるハラスメント行為について、当該ハラスメント行為を申告した女性社員に対して CX の取った対応が不適切であり、その後反町氏がキャスターとして番組に出演し続け、昇進を続けることにより、セクハラやパワハラを CX に相談しても無駄と思わせる結果となっているなど問題視する意見が寄せられた。

これらの意見を踏まえ、当委員会では当該事案について調査を実施したところ、CX におけるハラスメントに対する取組みを分析する上で特筆に値するものと判断されたので、本調査報告書に記載することとした。

⑵　事案の概要

本件は、2006 年から 2007 年頃に発生した、当時報道局に在籍していた反町氏から報道局の後輩女性社員 2 名に対するハラスメント行為（以下「本件ハラスメント行為」という）及びその後、2018 年 4 月に反町氏が CX の夕方のニュース番組「プライムニュース　イブニング」のメインキャスターを担当することとなったタイミングで同月の週刊文春に本件

[37] 反町氏は、1987 年に CX に入社し、同年 6 月以降報道局に在籍し、2004 年に報道局取材センター政治部副部長、2007 年 6 月に報道局取材センター政治部デスク担当部長に就任した。その後、2021 年 6 月 25 日に CX 取締役に就任している。

ハラスメント行為の疑惑が掲載されたこと（以下当該週刊文春の記事を「本件文春記事」という）に関連して、2018年1月から5月にかけての当社の女性社員に関する対応が問題となるものである。

(3) 本件ハラスメント行為

本件ハラスメント行為の概要は以下のとおりである。

ア 女性社員mに対する行為

女性社員 m の申告によると、2006 年頃に、反町氏から食事の誘いが何度かあり、何度か一対一での食事に行ったところ、休日に反町氏からドライブに誘われ、そのまま三崎のマグロを食べに行き、花火を見て、そのあと横浜でホラー映画を見て、バーに連れまわされることで1日拘束されたことがあった。また女性社員mが、この出来事の後、反町氏からの食事等の誘いを断るようになったところ、反町氏は、女性社員mに対して業務上必要となるメモを共有せず、女性社員mに対して原稿が遅いなどと不当な叱責を部内一斉メールで送信したり、電話で怒鳴られたり、威圧的な口調で話をされたりしたとのことである。

イ 女性社員nに対する行為

女性社員nの申告によると、2007年から2008年頃に、反町氏は女性社員nを一対一での食事に誘っていたりしていたが、あるときから、休日に今何しているのか写メを送れという趣旨のメールをし、食事の誘いをするようになったため、女性社員 n はこれを断り、そうしたところ、女性社員 n に対しても原稿が遅いなどと不当な叱責を部内一斉メールで送信したり、電話での論旨不明な叱責をしたりしたとのことである。

ウ 本件ハラスメント行為に関する評価

反町氏は、女性社員 m 及び n と食事に行った事実、女性社員 m に対してメモを送付しなかった事実、女性社員 n に対してメールを送付した事実を認めているものの、行為の詳細については記憶にない等と供述し、メモを送付しなかった事実については全員に送付しているわけではなく理由があるなどと主張し、叱責の事実も否認する。

本件ハラスメント行為は2006年及び2007年と相当程度前の出来事であるところ、その厳密な認定は困難ではある。しかし、女性社員m及びnの申告によれば、反町氏の行為は、一対一で食事に誘うものも含まれたり、プライベートの写真の送付を求めたりするもので、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動により職場環境が悪化したものとして、セクハラに該当し得るものである。

また、休日に行動を共にさせたことや、業務上必要なメモを共有せず、周囲の社員に見えるように叱責をしたことは、上司という職場における優位的な関係を背景に、業務の適正な範囲を超えた言動で、労働者の就業環境を悪化させる行為として、パワハラに該当し得るものである。

(4) CXによる対応

ア　本件ハラスメント行為当時の対応

女性社員 m 及び n は、当時、反町氏から見ても上席者にあたる上司に本件ハラスメント行為について相談をした。

当該上司は、女性社員 m 及び n ほか複数の社員から聞き取りをし、反町氏に対しても事実の確認を求めたところ、反町氏は概ね本件ハラスメント行為をしたことを認めたため、反町氏に対して口頭で注意をした[38]。ただし、女性社員 m 及び n はいずれも、当該上司が反町氏に対して口頭での注意をしていたことを認識しておらず、当時の CX の対応について納得するには至っていなかった。

イ　2018 年 1 月の再聴取と本件文春記事

その後、CX では 2018 年に報道番組を「プライム」として刷新し、地上波の番組で反町氏を起用することを 2018 年 1 月 16 日に公表していた。そうしたところ、2018 年 1 月頃に、CX が新番組にて起用する予定であった CX の役職員ではない外部のキャスターのセクハラに関する報道がなされた。この報道を受け、当時 CX の専務取締役の岸本一朗氏（以下「岸本氏」という）は、反町氏と女性社員 m 及び女性社員 n とのトラブルがあったとの情報を知ったことから、当時報道局長の石原氏と、女性社員 m、女性社員 n、反町氏らほかの社員に対して本件ハラスメント行為に関するヒアリングを行った。このヒアリングにおいて、女性社員 m 及び n は反町氏から当時受けた被害に関して概ね上記概要のとおりの説明をした。反町氏は、女性社員 m 及び n に対してした行為に関して食事に誘ったり、メモを送らなかったりしたことは認めていた。

その後、2018 年 3 月から 4 月にかけて女性社員 m 及び n が週刊誌の記者から取材を受けた。なお、女性社員 m 及び n はそれぞれ、週刊誌の記者から取材を受ける時点よりも前に、石原氏から取材に対して「取材にはできれば否定してもらえるとありがたい」と言われていたと供述している。他方、石原氏は答えづらい質問だったら広報を通すよう話はしたが、否定してもらいたいとは発言していないと供述した[39]。

その取材が行われた後の 2018 年 4 月 19 日付（発売日は 2018 年 4 月 12 日）の「週刊文春」にて本件文春記事が報道され、反町氏の本件ハラスメント行為に関して[40]、概ね、以下の報道がなされた。

① 反町氏が「A 子」氏[41]を休日にドライブデートに呼び出し、夜景の見えるバーへの誘いをA子氏が「さすがにそれは」と拒否した後、反町氏が A 子氏に対して政治部の記者で共有するメモを送付せず、一斉メールで「A 子は全然政治が分かっていな

38 女性社員が上司に相談し、反町氏が認めた本件ハラスメント行為の内容については、各当事者間の供述内容が食い違っており、厳密な認定は困難である。

39 なお、女性社員 2 名はそれぞれ別に石原氏から当該発言を聞いているが、当該女性社員 2 名の供述は一致しており、女性社員の供述の信用性は高い。

40 なお、本件文春記事には、本件ハラスメント行為以外の反町氏に関する内容、他のキャスターに関する内容も含まれている。

41 念のため、ここでいう「A 子」氏と本調査報告書における女性 A は別人であるので指摘しておく。

い。」と送信するなどの行為をした。また、A 子氏は「当時どれだけ訴えても誰も相手にしてくれなかったのに、なぜ今頃になって私の話を聞かせてくれなんて言うんですか」と声を荒げていた。

② 「B 子」氏も反町氏から似たようなパワハラ被害にあった。また、B 子氏は取材への対応として、「それは……まあ答えられないということで、察していただければと思います。」と述べた。

ウ　本件文春記事による報道後の CX の対応

(ア)　石原氏による女性社員 n への本件文春記事の内容の確認行為

2018 年 4 月 11 日、本件文春記事の掲載された週刊文春の早刷り版が出されたところ、本件文春記事に記載された「それは……まあ答えられないということで、察していただければと思います。」と女性社員 n が回答したことになっていることに関して、石原氏は、女性社員 n に対して電話をかけ、「察してください」との発言の有無を確認した。

女性社員 n は、当時報道局長の立場にあった石原氏から多数回電話があり、強い口調で「『察してください』と言ったよね」などと問い詰められたと供述しており、石原氏の剣幕により恐怖を感じたと供述している。他方、石原氏は、記事内容の確認はしたものの電話の回数は記憶になく、強い口調での確認はしていないと供述する。

また、石原氏は、女性社員 m に対しても本件文春記事の内容の確認を行い、女性社員 m は、①バーには実際に行ったこと、②「A 子は全然政治が分かっていない」というメールは記憶にないこと、③「当時どれだけ訴えても誰も相手にしてくれなかったのに、なぜ今頃になって私の話を聞かせてくれなんて言うんですか」と声を荒げてはいないこと、を石原氏に伝えた。

(イ)　CX 報道局内での石原氏の発言

2018 年 4 月 16 日の報道局部長会議で、石原氏は本件文春記事について「事実ではない部分が多く含まれ、対応を弁護士と相談している」と発言した。この後、石原氏は女性社員 m から「反町氏からセクハラパワハラを受けたこと、これは事実です。」「法的措置をとるのであればそれは我々被害者のためであり、反町氏の過去の行為をなかったことにする・名誉回復のためととられることがないよう、強く要請します。」とのメールを受領し、「了解しております。その点を踏まえて対応致します。」と返信している。

(ウ)　ホテルでの面談

2018 年 4 月 24 日、女性社員 m は石原氏から CX 近辺のホテルの会議室に呼び出され[42]、女性社員 m が当該会議室に行くと、岸本氏及び石原氏がおり、岸本氏、石原氏及び女性社員 m の 3 名で、本件文春記事に関して約 1 時間程の面談が開催された。

当該面談の趣旨について、岸本氏は、女性社員 m に対して事実関係の確認及び女性社員

---

[42] なお、石原氏は女性社員 m から岸本氏、石原氏と面談したいとの意向が示されたため、当該面談が開催されたと供述している。

m の希望を確認するためのものであると供述し、石原氏は、女性社員 m の希望を確認するためのものであったと述べている。

しかし、当該面談の録音記録からは、面談の趣旨はそのようには理解できない。

まず、岸本氏及び石原氏は、女性社員 m の要望を聞く姿勢をみせず、岸本氏の見解を一方的に伝える場になっていた。一例をあげれば、以下のやり取りが見られる。

（女性社員 m が 2018 年 5 月 1 日に開催される報道局の全体会議において反町氏の発言する場に同席することを求めたこと[43]に関して）

石原氏：m さんが求めているのは、目の前で、自分に謝ってほしい？

女性社員 m：そうじゃなくて、何を言うのかをこの耳でその場で確認したいんですよ。それで違うことがあれば、違うと言いたいんです。だって何言うかわかんないじゃないですか。私がいないところで。私それが不安なんです。

岸本氏：大丈夫。おれが保証する。そこまで不信感もっている？

（中略）

（2018 年 4 月 16 日の報道局部長会議で、石原氏は本件文春記事について「事実ではない部分が多く含まれ、対応を弁護士と相談している」と発言したことに対して）

女性社員 m：（中略）石原局長に申し上げたのは、セクハラパワハラがなかった、っていう形の法的措置はちょっと違うんじゃないかなって思ったんですね。まあだから会社としての判断は違うとは思いますよ。会社としてそういう風に言わなきゃいけない場面なのかもしれないですけど、個人的な思いとしては、これを過去のあったことをなかったっていうがための法的措置というのはどうなんだろうと、って個人的には思った。

岸本氏：そういう風には思っていません。

当該面談においては、以下の場面のように岸本氏は女性社員 m の発言を遮ったり、テーブルを小刻みに叩いて[44]圧迫しながら話していたものであり、女性社員 m の要望を聞き入れる姿勢は見られなかった。

女性社員 m：わかりました。じゃあ、反町さんが専務にはそうおっしゃると思うんですよね。だけど、ああは言っているけど、あれは実は、という発言は絶対にしないという確約はしていただけるということですか。

岸本氏：それはオレからもう一回言う。

女性社員 m：きっとね・・・（岸本氏に遮られる）

岸本氏：いやだからさ。それはね、確約させるから。

女性社員 m：お願いします。

当該面談において、女性社員 m は反町氏の本件ハラスメント行為をなかったことにしな

[43] 女性社員 m は、人事異動のため、報道局全体会議の冒頭で異動の挨拶をした後に退席することになっており、その後に反町氏が本件文春記事について言及することを岸本氏から述べられた場面である。

[44] 録音において、岸本氏が発言中にテーブルをトントンと叩く音が多数回記録されている。

いで欲しいとの意向を表明するとともに、以下のとおり、反町氏がキャスターとして登用されることへの不満を述べてもいたが、岸本氏及び石原氏はこれを汲み取ることはしなかった。

女性社員 m：でもあれ、そもそもなんであれを聞き取った上で、それでも（反町氏の）起用の判断は変わらなかったんですか？
岸本氏：何？
女性社員 m：そもそも X 氏[45]の件の後に、反町さん何があったんだろうっていうことを聞き取られて、専務を中心にだったのかな。
岸本氏：専務中心じゃない
女性社員 m：そうじゃなくて？で、聞き取られて、
岸本氏：それはだけど、この場で、全部
女性社員 m：まあ別におっしゃる必要はないと思うんですが、私の不満としては、そこであんなみんなが知ってることが、ある人を起用して、
岸本氏：知らなかった
女性社員 m：でも、あのときにはわかっちゃったわけですよね？
岸本氏：わかっちゃったって言うか、オレはわかんなかった。
女性社員 m：で、その挙げ句の果てにこの記事が出ちゃって、ていうのは大いに不満です。

むしろ、女性社員 m の意向に反して、岸本氏は、反町氏の謝罪意向について、以下のように女性社員 m に対して口外しないように求めることをしていた。

女性社員 m：そうですね。あ、ごめんなさい、話が元に戻るんですけど、私は反町さんから、えっと専務を通して謝罪を受けた、ということは口外しちゃいけないってことですか？
岸本氏：・・・うん。
女性社員 m：なぜですか？
岸本氏：完オフ[46]にしようって。
女性社員 m：完オフにする必要あります？
岸本氏：・・・

さらには、岸本氏、石原氏は、反町氏をして本件ハラスメント行為を否定するような言動はさせないことを約束しつつも、他方で女性社員 m に対して、本件文春記事自体に関しても口外しないよう求めて事態の鎮静化も図ろうとした。

石原氏：まぁ、オープンにすると、それが全てまた新たな記事とか波紋に広がっていく。ということで、えー、やはり当事者が、お互い、今回の件についてはこうだよね、だから悪いのはこの人だよねと言うのをまず確認とるのが最優先で、

[45] CX が新番組にて起用する予定であった CX の役職員ではない外部のキャスター
[46] いわゆるオフレコ（口外禁止）とする意味である。

えー、それを、前提に、やっぱり真実を明らかにしていい悪いを明らかにしていくのは最優先じゃないかなっていうこと。で、反町には、もう二度と言ってねえとか、なんでおれがそんな誘うんだとか、そんなことは絶対に言わせない。で、この件に関しては自分が悪いんだという立ち位置でずっとしゃべらせると。

女性社員 m：わかりました。

岸本氏：だからさ。y 氏[47]にそこでまた説明しちゃうと、ああだこうだなって、尾ひれにはひれに。y 氏については信用しているけど、そういうことなんだよ。もうこれでけじめをつけて、きちんとオレはちゃんと聞き取りまでして、伝えたわけだから。ね。どうなったのって、専務から説明を受けました、それ以外はなし。にしてほしい。それが、僕がこういう言い方は本当に失礼かもしれないけど、岸本一朗と会社としてできる最大限の誠意だということ。

(エ) 反町氏による謝罪

上記面談の後、石原氏は反町氏に対して女性社員 m に謝罪するように求めた。また、石原氏とは別に、報道局に在籍している女性社員 m の先輩にあたる女性社員（y 氏ほか 1 名）[48]が本件文春記事を知って問題視して動いた結果、2018 年 4 月 26 日に、反町氏は、y 氏の同席の下面談を行い、女性社員 m に対して「過去の配慮に欠く態度から大変迷惑をかけたし、その僕の今回の異動にともなって文春等々の取材があったことによって、二次被害みたいなことになって、本当に申し訳なかった」と述べ、これに対し、女性社員 m は、「謝罪はお聞きしました。受け入れるかどうかはわからないですけど、専務と局長に申し上げたとおり、今後、過去の行為を否定されたりしたことが私の耳に入ったら、私もちょっと考えがあります。そういうことはないようにしていただかないと困りますし、その場合は私も考えさせてください。」と述べた。なお、y 氏は、当該面談の後、女性社員 m が「すっきりした」「謝ったので許します」との発言をしたと供述し[49]、当該事実を石原氏に伝えている。

また、反町氏は別途女性社員 n に対しても電話で大要「そんなことをした覚えはないが、そんな思いをさせたのなら悪かった」旨の謝罪をした。

(オ) CX の 2018 年 4 月の定例記者会見における対応

本件文春記事に関して、2018 年 4 月 27 日の定例記者会見で以下の質疑がなされた。ここには当時の CX 代表取締役であった宮内正喜氏（以下「宮内氏」という）、岸本氏が出席していた。石原氏は、出席していないものの会見での想定問答の作成に関与していた。

---

[47] 女性社員 m の先輩にあたる報道局女性社員のことである。

[48] 当該女性社員は他の女性社員とともに女性社員 m 及び n から聞き取りを行い、反町氏に対して謝罪を促している。

[49] 女性社員 m はかかる発言を否定している。なお、反町氏の謝罪時の女性社員 m の発言を見るに、女性社員 m が反町氏を「許します」と発言したとは考え難い面がある。

記者：『プライムニュースイブニング』反町キャスターのパワハラ・セクハラ疑惑、『BS フジ プライムニュース』松山キャスターの不倫疑惑が週刊誌に報じられた件について

宮内氏：フジテレビの広報としては、この記事については事実無根であるという見解を出している。それ以上でも、それ以下でもない。

岸本氏：宮内が申したとおり、ご指摘の報道については、事実誤認に基づく不正確な内容が多いと広報を通じてコメントしていることは皆さんご承知のとおり。折しも、先ほど質問があったとおり、財務省をめぐる問題が波紋を呼んでいる中なので、報道局内でもハラスメントと受け止められかねない、配慮に欠けた不快な思いを抱かせるような言動は、厳に慎むよう周知徹底しているところ。

記者：コメントで法的措置に触れていたが、その後どうなったのか。

宮内氏：現時点ではしていない。

岸本氏：現時点ではしていないが、法的対応を含めた強い姿勢で臨む姿勢は全く変わらない。

(カ) CX 報道局内全体会議

2018 年 5 月 1 日に開催された報道局内における全体会議において、女性社員 m が当該会議の冒頭で異動による転出の挨拶をしたのちに退出した後、岸本氏、反町氏及び石原氏は以下のとおり述べた。

岸本氏：（冒頭省略）社内でのハラスメントの問題、週刊誌で報じられたハラスメント報道については皆さんもご存知のとおり。会社としては事実誤認にもとづく不正確な情報が多いと広報通じて、当該週刊誌に法的対応含め強い姿勢で臨むと会社の見解を公にした。当該事案について報道局として再調査してもらったが、たしかに過去に部員とのトラブルがあった。これについて当時の上長が指導もしている。配慮に欠けた言動があったとしても致し方なかったかと思う。が、一番大事なのはハラスメントを受けた側の受け止め方が一番大事なのは申すまでもない。おりしも財務省の問題が波紋を広げる中で、報道局内でもハラスメントと受け止められかねない、あるいは、配慮に欠けた、相手に不快な思いを抱かされるような言動は現に慎まねばならないし、あってはならないと考えています。いずれにしても僕らの仕事はニュースは待ってくれない。報道局は日々取材し放送していかないといけない。その前提は全ての人が気持ちよく力をフルに発揮しないといけない職場なのが大前提。組織人というか、何より人として、相手の気持ちを慮る気持ちを持ってやっていくのが大事。皆が気持ちよく働いて力をフルに発揮し結集できる職場を作って行こうではありませんか。そのために私も力を尽くしてまいりたいのでよろしくお願いします。

反町氏：順番かわるが先に私から発言。今回の週刊誌報道、並びに関連事案に関して、大変ご迷惑をおかけした。ここにはもういらっしゃいませんが、当事者の方々や、報道局の皆さんにもお詫びします。大変ご迷惑おかけした。失礼いたしま

	した。（頭を下げる）この気持ちについては当事者には私の口から直接お伝えした。今後は仕事で答えていくしかない、そのように考えております。重ねてよろしくお願いします。（後略）
石原氏：	報道局として不快な思いを抱かせる言動は慎んで、もしそういうことがあったら対応する。（後略）

(キ)　CXの2018年5月の定例記者会見における対応

2018年5月25日の定例記者会見では、以下の質疑がなされた。ここには当時のCX専務取締役であった岸本氏が出席していた。石原氏は、出席していないものの会見での想定問答の作成に関与していた。

記者：	週刊誌で、反町キャスターが社内会議で謝罪したと報道されていたが事実関係について
岸本氏：	反町が反省の弁を述べたのは、報道局全体会議の場で、一連の週刊誌報道と過去の事案について当事者及び報道局のみんなに迷惑をかけたという意味で反省を述べたということ。当時の上長の指導もあって、過去の事案についてはハラスメント事案とは認定するに至らず、落着している。

エ　反町氏の処遇と昇進

反町氏は本件ハラスメント行為を行った当時や、本件文春記事の報道後も懲戒処分がなされることはなく、起用予定の番組にキャスターとして出演することとなり、現在もBSフジのプライムニュースにおいてキャスターとして出演している。その後も一貫して昇進を続け、2020年6月26日にCX執行役員に就任し、2021年6月25日にはCX取締役に就任している。

(5)　当委員会の評価

ア　本件文春記事の報道前後におけるCXの不適切な対応

上記のとおり、岸本氏が、女性社員mを個別に呼び出してテーブルを小刻みに叩いて圧迫しながら反町氏による被害や反町氏の謝罪意向について口外しないように求めて、本件文春記事の鎮静化を図ろうとしたことについては、女性社員mに重い心理的負荷を強いる一方、女性社員mの意向について汲み取ろうとしない対応であって、CXの対応は不適切と言わざるを得ない。さらには、取締役の立場にある者が、職場における優位的な関係を背景にして、業務の適正な範囲を超えて口外しないように求めるものであって、労働者の就業環境を悪化させる行為としてパワハラに該当するものでもある。また、石原氏についてはテーブルを小刻みに叩いたり圧迫的な発言をしているとは認められないものの、岸本氏のかかる言動を目の当たりにしながらこれを止めることなく、漫然と黙認しており、石原氏の対応も不適切である。

また、本件ハラスメント行為による被害の事実を否定できるわけではなく、女性社員mから事実自体をなかったことにして欲しくない意向が示されていたにもかかわらず、岸本

氏及び石原氏が社外に被害を否定する声明を出したことにより、女性社員 m として特定された女性社員 m が虚偽の事実を述べているものとして疑われる事情となり、事後的に女性社員 m に対して心理的な傷を負わせるものであり、被害者に対してさらに二次被害を与えたものといえる[50]。

また、本件文春記事に係る一連の CX 報道局の対応は、女性社員 m の心情を無視して対外的に事実関係を否定する声明を出すことによって、本件ハラスメント行為自体を隠蔽することで解決を図ろうとする組織的な体質の現れであると言える。その結果として反町氏は現在もキャスターとして活動を続けているところ、CX 社内においては至るところに反町氏の番組のポスターが掲示されており、女性社員 m 及び n はこれらを見るたびに不快な思いを強いられている。

イ　重要な社内ハラスメント事案②が CX 社員に与えた影響

上記のとおり役職員アンケート（第 1 回）においては、ハラスメント被害について、加害者に何の処分もない、まともな調査もなされない等の意見が寄せられているところ、ヒアリングにおいて反町氏の件に関しては以下のような意見が寄せられており、本件ハラスメント行為後の CX の対応が CX 社員に与えた負の影響は大きいものと考えられる。

- 反町氏の上の人がなぜ女性社員 m の件を取り上げなかったのかは、まさに企業風土である。CX の超トップで人事権を 40 年握っている日枝氏の存在があり、そこに対してマイナスの報告をしたくないという思いが、特に幹部になればなるほどある。
- 反町氏の件については、「そんなことわざわざ言うなんて」「昔のこと持ち出すなんて」という人もいた。それを訴えた女性は、社内で特定されて、描いていた方針ではない対応をされている。そのまま反町氏も昇進していったし、会社に言ったところで、そういう解決にしかならないよなと思った。
- 反町氏の事件が傷跡を残していると思う。そのときに事実をなかったことにして、女性二人が異動になって事が終わっており、反町氏への処分がなかった。今回もそうだが、限られた男性陣で事を納めようとする傾向がある。相談先の人が皆がセクハラをしているので、相談をしても甘い対応になるのでダメだと思っている。
- 反町氏はハラスメント気質があるのに役員にまでなっている。また、被害女性らを懐柔した石原氏も役員になっている。なぜこんな人が偉くなるのかと疑問に思った。

3　重要な社内ハラスメント事案③

B 氏は、2020 年頃、後輩の女性社員を食事に誘い、当該食事の際に、当該女性社員の身体を触る、キスをしようとする等のセクハラ行為をしていたことが認められた。

---

[50] なお、石原氏は、記事に事実誤認に基づく不正確な内容が含まれていることについては事実であり、一部の事実を認め、他を否定するコメントは通常出さないものであるから会社として上記のコメントとなることはやむを得ない、コメント内容については外部の弁護士にも確認したなどと弁解している。しかし、上記の声明は一つも事実を認めていないのであるから、本件ハラスメント行為の存在を否定したものと解されるものである。

また、2023年、後輩の女性社員から仕事の相談を受けたことをきっかけに食事に誘い、当該食事の際に専ら下ネタの会話を繰り広げた後、当該女性社員の身体を触る、キスをする等のセクハラ行為をしていたことが認められた。

B氏は、当該セクハラ行為についていずれも概ね認めている。

当該セクハラ行為は、いずれも業務上のアドバイスをするかと見せかけて、自身よりも立場が弱い後輩女性社員に対して性的に接触する行為であり、悪質性が高いものである。

4　重要な社内ハラスメント事案④

(1)　調査の経緯

当該事案は、過去に CX 内で把握済みで、かつ、賞罰審査委員会において取り上げられ、処分済みの案件である。

しかし、当該事案に対する CX の一連の対応は、被害者が「大ごとにしたくない」と述べたことを主たる理由として社内各所への情報共有を行わず、約 2 年間、当該事案への対処を放置していた点で、本事案に共通する種々の問題点が存在すると判断されたため、本調査報告書に記載することとした。

(2)　事案の概要

本件は、2022年7月に発生した、編成制作局バラエティ制作部（当時）の男性社員b氏（以下「b 氏」という）から、同バラエティ制作部に所属する女性社員に対する暴力行為、並びにセクハラ行為とこれに伴う暴力行為が併存するハラスメントが問題となった事案である。

本件は、2023 年 12 月に、本件を聞き及んだ第三者によりコンプライアンス社内相談窓口に対して内部通報され、以後、コンプライアンス推進室にて調査開始され、外部法律事務所による関係者へのヒアリング等を経た上、2024 年 5 月に報告書[51]がまとめられ、同年 7 月の賞罰審査委員会による議論を経た上、同年 8 月に b 氏に対する「謹慎●日間」の懲戒処分が下された。なお、b 氏は、上記懲戒処分に先立ち、同年 7 月 1 日付で定期異動の一環として別部署へ異動となっている[52]。

(3)　バラエティ制作部（当時）内での対応の状況

女性社員は、被害の翌日、本件被害について部署内の先輩男性社員に相談をしており、「人事に助けを求めてもよい」などと助言もされたが、「セクハラをすぐに訴える弱いやつとバラエティで思われたくない」などと述べ、人事への相談を行わないこととしていた。その後、2022年9月頃、女性社員は、b氏と定期的に行っていた企画会議への参加の要否

---

51 当委員会としては、当該事案内容について、会社が残した資料、外部弁護士が残した資料等により詳細に確認しており、さらに女性社員に対するヒアリングを行うなどして報告書の内容の信頼性を認めている。したがって、当該事案に関して暴力行為、セクハラ行為とこれに伴う暴力行為が併存するハラスメントが行われた事実を認定している。

52 賞罰審査委員会で説明されたところによると、加害男性と被害女性が「同じ空間」にいることがふさわしくない、との理由による異動であり、本件への処分としての意味を持っていないということである。

について、バラエティ制作センター担当部長のe氏（以下「e氏」という）に相談をした。その際に本件のセクハラ等被害の話を聞いた e 氏は、本件を真剣に捉えるべきと考え、当時のバラエティ制作部部長であった B 氏に相談し、自分が当事者二人に事情聴取をしてみようと思う旨報告して、了承を得た。

そこで、e 氏は、再度、女性社員に話を聞き、「望むのであれば対処するし、逆に言ってほしくない、広まったら怖いなどあるかもしれないので、●●（女性社員）の気持ちファーストでやりたい」と提案すると、やはり、女性社員は「セクハラですぐに訴える人だと思われるのが嫌」「話が広まるのも嫌」との理由を述べ「特に何かをしたいとは思っていない」旨回答をした。

続いてe氏は、b氏にも確認をしたところ、b氏は、セクハラ行為を「事実無根」と否定した。e 氏は「正直、どっちが正しいか分からないが、事実無根であるならば誤解を与えるような行動をしない方がいい」「（女性社員には）お前から近づかない方がいい」と指導したという。

上記状況について e 氏から報告を受けた B 氏は、①女性社員から e 氏への相談まで時間が空いていたこと、②女性社員が本件を大ごとにしたくないと考えていると聞いたこと、③b 氏は記憶がないということだが、反省の意思を示したと聞いたこと[53]、などを理由として、本件を不問に付し、上司、コンプライアンス推進室、人事局などに報告をしなかった。

(4)　コンプライアンス社内相談窓口への通報と調査

上記のとおり、本件は、少なくとも、当時のバラエティ制作部部長である B 氏[54]の知るところとなっていたが、その後、2023 年夏の人事で b 氏への異動や処分などの発令がなく「お咎めなし」となったことに不信を感じた第三者が、2023 年 9 月に、バラエティ制作センター室長であった f 氏（以下「f 氏」という）に本事案を報告した。f 氏は、部下であるバラエティ制作部部長 g 氏（以下「g 氏」という）に、当事者からの聴き取りを行うように指示した。g 氏は、女性社員からセクハラ被害とこれに伴う暴力行為の話を聞き、「加害者には偉くなってほしくない」「報復を恐れている」旨の気持ちを確認した。その後 b 氏にも事情を確認しようとしたものの、女性社員の特定を避ける観点から、具体的な事実関係の確認まではできず、「セクハラ」等に気を付けろと指導をしたという。

f 氏は、本件を編成制作局長である G 氏に報告したが、その後の判断を G 氏に預けた認識でおり、コンプライアンス推進室や人事局へは直接の報告をしなかった。一方、G 氏は、当時、本件についてセクハラ行為が併存している旨の報告を受けておらず、暴力が単体で問題となっていた案件と認識していたとのことであり、事実関係を狭く捉えていた。本人が「大ごとにしたくない」と述べていることを重視して、本件を、編成担当役員であった大多氏に報告することも、コンプライアンス推進室や人事局に報告・相談することも無く、

---

[53] その当時において、b 氏が実際に反省の意思を示していたかどうかは、当時の記録からは明らかではない。

[54] なお、B 氏は、2023 年 6 月 28 日付で異動し、編成部長に就任している。

また、即時に b 氏を異動させたり、プロデューサー業から外したりする、というような判断も行わなかった。

すると、同年 12 月 19 日に、当該事案に関する内部通報が、当該事案を聞き及んだ第三者からコンプライアンス社内相談窓口宛てに届いた。当該通報を受領したコンプライアンス推進室は、ほどなく調査に着手し、外部の顧問弁護士からの助言、調査協力を得ながら、2024 年 5 月に調査報告書を完成させ、人事局に提出した。

b 氏は、コンプライアンス推進室による調査に対して暴力行為は概ね認めていたが、セクハラ行為及びこれに伴う暴力行為は否定した。

しかし、当委員会としては、当時、コンプライアンス推進室が作成、収集した資料や当時判明していた客観的事実、女性社員の具体的な証言内容や周囲からの証言内容などを総合的に勘案すれば、セクハラ行為の存在も、これに伴う暴力行為も、優に認定し得ると判断する。コンプライアンス推進室の報告書も、本件においてセクハラ行為も暴力行為もいずれも存在することが前提になって作成されている。

(5) b 氏への処分

上記報告書の提出を受け、CX 内では、同年 7 月に賞罰審査委員会が開催[55]され、委員各自にてコンプライアンス推進室の作成した報告書を読む時間（15 分）を設けたのち、コンプライアンス推進室長である L 氏から本件概要報告が行われた上、顧問弁護士からの、本件は刑法に違反する事案に該当し得るものの、汲むべき事情があることも考慮して審議されたい旨の意見[56]も紹介され、その後、参加者間の議論が行われた。

同賞罰審査委員会では、人事局から、謹慎●日間の処分案が提案されており[57]、その理由については、本件は懲戒解雇事由に相当する事案であるとの調査担当弁護士からの意見はあるものの、b 氏は、部分的にではあるが事実を認めて反省し、その後問題なく勤務をしていること、幸いにも、女性社員が本件をきっかけに就業不能というような状態には陥っておらず、また、本人が大ごとにしたくないとの気持ちで処罰感情を大きく表明していなかったこと等からすれば、雇用維持を前提にした処分が妥当であると判断したと説明さ

---

[55] 賞罰審査委員会は各局長が委員となって開催されている。当日は 23 人中 19 人が参加して開催されている。取締役は人事担当も含めて原則として参加しないが、唯一、国際局長を兼任する柾谷美奈取締役のみ参加している。

[56] 顧問弁護士からの意見は、「本件は、就業規則において懲戒解雇事由とされている『刑法その他の法令に違反し、社員としての体面を損ない、その後の就業が不適当と認められる者』（就業規則 77 条 6 項）に該当する。もっとも、同条は『ただし情状により減給、謹慎、懲戒休職、役位剥奪、降職または退職勧告に止めることがある』と規定されている。本件において対象者が、暴行や不同意わいせつ行為を行ったことは認めないものの、自らの行動に問題があったことを認め、また反省を示していることから酌むべき情状はある。これについては賞罰審査委員会でご審議いただきたい」と紹介されており、具体的な処分についての意見は提出されていない。

[57] 人事局は、賞罰審査委員会の開催にあたって、人事局の顧問弁護士（調査担当とは別の弁護士）の意見も確認して開催している。同弁護士からは、開催に問題がない（懲戒を検討するに値する事案である）との意見を受けているものの、具体的な処罰案に関する意見は出されていない。

れている。これに対し、出席した委員からは、過去事例などと比較して重い（謹慎期間が長い）という意見、女性社員の処罰感情は抜きにして、会社として妥当性のある処分を考えるべきとする意見、本人が認めていたらもっと重い処分になるはずであり認めないもの勝ちになるのはよくないとの意見なども出されたが、人事局からの謹慎●日間の処分局案について採決が取られた結果、これが多数決で決定された。処分は同月に b 氏に通達され、かかる処分を本人が受け入れたため、同年 8 月に発令され、社内イントラに同日午前 9 時 30 分～17 時 30 分までの間掲示[58]されたとのことである。

また、B 氏については、本件の情報を自分のもとに留め置き、上司等に報告しなかったこと及び管理監督者としての責任をもって減給処分、f 氏、G 氏についても管理監督者としての責任をもって、譴責処分が決定されている。

(6) 当委員会の評価

ア　バラエティ制作部内でのみ情報を留め置いた判断

本件では、最初に e 氏が事案概要を把握したのち、B 氏に報告があげられたものの、B 氏の判断により、B 氏限りで情報が止められてしまい、上司やコンプライアンス推進室、人事局等への報告は行われていない。B 氏は、部下を介して間接的な注意を与えたのみで、それ以上の本件対応を行っていない。

かかる判断をした理由について、当委員会に対し、B 氏は「女性社員が大ごとにはしたくない意向だと聞いて、それを真に受けてしまった」と説明する。しかし、本件では、女性社員は「セクハラですぐに訴える人だと思われるのが嫌」「話が広まるのも嫌」などと述べていたのであり、そのような思いを女性社員が持たなければならない状況自体が極めて不健全である以上、本件に関する詳細な事実確認や、女性社員の真意確認を適切に行った上で判断を下すべきであった。

これらの手続を取ることもなく、「大ごとにしたくない」という意向に寄りかかって、管理者として必要な対応を取らなかったことは不適切である。このような対応により、不適切な職場環境（不適格と考えられる人物を、多数のスタッフを指揮監督する立場である番組のプロデューサーの地位に留めたこと、b 氏と女性社員との関係性について現状の変更を行わなかったこと等）を固定化し、かつ、結果として b 氏を不問に付したことにより、本件のような行動をする人物であっても罰せられることなく地位が温存される職場なのであるとの認識を部内の従業員に与えてしまった。

その約 1 年後に、f 氏から報告を受けた G 氏の判断についても、B 氏と全く同様のことが言える。G 氏は、本人が大ごとにしたくないと言っている、という点を重視して、本件の詳細な調査などを実施せずに、b 氏に対する口頭での注意のみで対応を終了している。

そして、重要な社内ハラスメント事案④に関して上記判断を行っていた B 氏及び G 氏の 2 名が、2022 年 8 月から 2023 年 12 月までの間に、そろって、本事案（中居氏と女性 A に関連する事案）にも深く関与していた事実は見逃せない。B 氏及び G 氏は、いずれの事案でも、被害者が「大ごとにしたくない」との意向を示したことを重視して、情報を他部署

---

[58] 時間限定で開示されるのは、マスコミ対策という意味があるとのことである。

に共有せずに自分の権限範囲の中に留めるという判断を下している。B 氏及び G 氏は、被害者の意向を尊重し、「被害者を守る」ことを標榜して行動しているものの、それが真に被害者のためになっているのか、また、部門のリスクマネジメントに責任を有する管理監督者として適切な判断かという視点には立っていない。むしろ、「被害者を守る」ことを隠れ蓑として、自分自身としても「大ごとにしたくない」「不適切事案を明るみに出したくない」という事なかれ主義に基づいて行動した結果にすぎないとも評価できる。

このような構造は、本事案（中居氏と女性 A に関連する事案）とこの重要な社内ハラスメント事案④において共通しており、CX の企業風土を表しているものと考えられる。

イ　調査手法に関する港社長の介入

港社長（当時）は、コンプライアンス推進室による調査が進行中であった 2024 年 3 月 29 日、コンプライアンス推進室の担当者らを呼び、本件に関する調査について、突然に呼び出して聴き取りを行う一方で関係者に秘密を要求したり、弁護士による聴き取り調査を行ったりするなどの調査手法に苦言を呈したことがあった。

結論として、調査方針が変更されることは無かったものの、場合によっては調査に不当な影響が生じかねなかった[59]。調査を歪める危険性もある軽率な行動であり、企業のコンプライアンスや被害者に対する救済よりも、加害者側への配慮を重視した行動であったと評価することもできる。

ウ　b 氏への処分に関する判断

上記のとおり、本件に関して b 氏には●日間の謹慎処分が科されている。

しかしながら、上記のとおり、当委員会としては、本件に関してセクハラ行為も、これに伴う暴力行為も、いずれも優に認定し得ると判断しており、かつ、その行為態様は、本来であれば刑事責任を問われかねない、極めて悪質なものであった [60]。

---

59 港氏は、「手法としてやりすぎだと思う」「大の大人が怯えにつながるような」調査はダメだ、加害者の耳にも調査中であることが伝わってきて「ノイローゼまで行かないけれども、いろんな人に何したのと言われるということが起きているということで、彼らも切羽詰まって私のところにきた」「現場の該当者たちは、とても怖かったと。特高みたいなのは、俺は絶対よくないと思う。手法として、それはどうなのか？」などと、バラエティ制作部数名らから陳情を受けたという前提で、コンプライアンス推進室担当者らを呼び、注意を与えている。その後、コンプライアンス推進室担当者らから、事案のあらましや、このような調査が必要となった理由などについて説明を受けた結果、状況を理解した様子であり、「了解。色々聞いてみないと分からなかった」として調査の方針を承認しているものの、港氏は、最後まで「誰にも言うなよって弁護士事務所でさ、そうやって聞かれたらさ、怖いだろう。」と述べるなど、調査対象者らへの配慮を求めていた。調査を歪める危険性もある軽率な行動であった。

60 本件の行為は極めて悪質で、セクハラ事案に該当する事実関係も含まれていたにもかかわらず、賞罰審査委員会への出席者の数名に本件に関して認識する事案内容を確認したところ、全ての者が、本件は「暴力行為」が行われていた点に衝撃を受けたと述べる一方、暴力行為とともに、「暴力を伴うセクハラ行為」が行われていた事実を明確に認識している者は皆無であった。賞罰審査委員会に提出された報告書には、かかる事実関係が克明に記されていたにもかかわらず、参加者らがこのような認識にとどまっていたのは

賞罰審査委員会は、b 氏が事実関係を一部認めて反省の意を示していることを汲むべき事情として考慮したが、一方、b 氏は、本件の核心部分（暴力を伴ったセクハラ行為）を否認し、この点について真摯な反省や、女性社員への謝罪を行っていないなどの事情もあり、b 氏の悪質性が表れている。総合的に見れば、本件の処分は軽すぎたと言わざるを得ない。

なお、b 氏は、本件の懲戒の直前に、別部署に異動しているが、当該部署は、少なからず女性社員との接触が生じ得る部署であった。女性社員も、その後、b 氏と会社で顔を合わせる機会はよくあるし、月に 1 回程度はメールのやり取りなども発生している旨を述べている。

本件の悪質性からすれば、本来であれば、可能な限り、女性社員との接触機会が少ない部署への異動が図られるべきであるところ、本件の異動の措置も不十分なものだったと言わざるを得ない[61]。

なお、女性社員は上記処分や異動に対して満足な意見を述べる機会が得られなかった。当委員会からのヒアリングに対して、意見を述べようと思えば述べることができたかもしれないが、「まさか自分と関わりのある部署に異動するとは思っていなかった。正直、私と接点のない遠い部署に配置されるか、解雇されるかどちらかだと思っていた。」との心情を明かしている。

第６　本事案の関係者４名が関係する会合

類似事案に関する調査の中で、本事案の関係者 4 名（港社長、大多氏、G 氏及び B 氏）が参加又は関与する会合が確認されたことから、その概要を以下に記載する。

１　芸能プロダクションとの会合

まず、前提として、本事案の関係者の多くが参加しており、かつ、女性アナウンサーが出席する会合として多く名前が挙がったものとして、芸能プロダクションとの会合がある。当該会合については、編成・制作部門において懇親を目的として開催されており、たとえば以下のものがある。

① 編成・制作部署と芸能プロダクションとの会合

基本的には参加者は編成・制作部門に所属する男性・女性社員であり、女性アナウンサーが呼ばれることもあり、随時開催されている[62]。

② 忘年会

少なくとも 3 つの芸能プロダクションの代表者が参加する忘年会であり、女性ア

不可思議と言わざるを得ず、セクハラについては「大した問題ではない」と軽く切り捨てて考える CX の風潮、文化を示している可能性がある。

61 港社長は、かかる異動の判断について、事情を知っている局長の管轄下において目を届かせることが適切であると考えていたと説明するが、そもそも賞罰審査委員会には各局長も参加しているのであるし、異動先の局長には事情を説明して、適切に監督するように伝えることが当然であるから、かかる説明は、本件の異動の措置が不十分であったとする判断を左右するものではない。

62 女性アナウンサーに限らず、男性アナウンサーが参加する会合もあった。

ナウンサーも参加する[63]。CX 編成部と芸能プロダクション側の参加者が幹事役となり主催する。

③　花火大会

東京湾の花火大会[64]や隅田川の花火をホテルの部屋から観覧するというものであり、少なくとも 2 つの芸能プロダクションの代表者が参加している。芸能プロダクションが主催しており、CX 以外にも 4 つのテレビ局から参加者がいる。男性社員のほかに女性アナウンサーも参加する[65]。

これらの会合の多くは、通常の懇親会と認められたものの、以下のような意見も寄せられた。

- 会話の内容が性的内容を含んでいることがある。
- 女性社員が参加を拒否したものの男性上司から参加を強要されているのを見聞きした。
- 連絡先の交換を促され、嫌でも拒否できない雰囲気であった。
- （花火大会について）各局のアナウンサーが参加するので当社の女性アナウンサーも浴衣で来てくれと言われ、気持ち悪いと思った。
- （10 年以上前の出来事であるが）当該会合の参加者を女性社員が送り届けた際にキスをされた。
- 会食では、会食に出席している社員と一緒に戦っている気持ちでいた。女性だから呼ばれたというのは分かっていたが、そういう業界だからと思っていた。会食相手が会社及び部署にとって大切な人であるのは分かっていたため、私は、失礼にならないようにしないと、盛り上げないと、と気負っていた。
- 呼んだ人が自分に利益が出るために女性社員を使っており、作品が当たればプロデューサーの力、会社に何か利益にもたらすと男性社員の力となる。一緒に頑張った女性社員達が恩恵を受けていない。男性社員が女性社員を盛り上げ役として連れて行き、何か獲得しても男性社員の手柄にしかならず、女性社員は使われただけになる。
- 一緒に参加した上司に社長の隣に座れと言われ、お酌をさせられた。
- 芸能プロダクションの社長から個人的に何度も誘われ困惑した。

2　港社長が関係する会合

港社長は、上記芸能プロダクションとの会合に呼ばれて参加することがあったほか、①芸能プロダクションとの会合について一部自身で主催するものがあり、また、②女性アナウンサーと港社長の会合、③女性社員と港社長の会合が存在した。

以下それぞれについてその概要を説明する。

---

[63] 当委員会は 3 つの芸能プロダクションにつきヒアリング調査への協力を要請し、うち 2 社からはヒアリング調査への協力を得られた。

[64] なお、東京湾の花火大会は 2016 年に休止している。

[65] 社員の中には芸能プロダクション側から女性アナウンサーの参加を要請された旨述べる者もいた。

①　芸能プロダクションとの会合

芸能プロダクションの代表、港社長、女性アナウンサー複数名が参加する会合であり、2014 年から 2018 年までの間に少なくとも 19 回開催されており[66]、延べ人数で少なくとも 95 名の女性アナウンサーが参加している。当委員会のヒアリングでは、当該会合において不快な思いをした旨を述べる者はいなかった。

②　女性アナウンサーと港社長との会合

既に CX を退職した元女性アナウンサーの呼びかけにより、女性アナウンサー複数名と港社長とで開催されていた。当委員会のヒアリングでは、当該会合において不快な思いをした旨を述べる者はいなかった。

③　女性社員と港社長との会合

港社長において、女性社員に対し、芸能プロダクションとの会合等に参加する場合に、1 名で参加するのは大変であるから、チームを形成するよう呼びかけたのがきっかけとなり、毎年、新入社員の入社式での様子などを見た港社長が選別した女性社員 2～3 名がチームに加入することとなった。2010 年頃に当該チームが結成され[67]、当該チームに所属する女性社員と港社長との間で 1 ヶ月に 1 回から 3 ヶ月に 1 回程度会食が行われることがあった。当委員会のヒアリングでは、当該会合において不快な思いをした旨を述べる者はいなかった[68]。

3　大多氏が関係する会合

大多氏は、懇意にしている特定の男性有力番組出演者との会合に女性アナウンサーや女性社員を同席させていた事実が確認された。当該会合は遅くとも 2005 年前頃から年に 1～2 回程度開催されており、少なくとも 19 名の女性アナウンサー（退職した者も含む）が参加している。

特に、女性アナウンサーについては、当該番組出演者から LINE で「女子アナの皆様との会、よろしくお願いします！」「新人アナに会いたいですねぇ」等と依頼され、大多氏はこれに応じる形で女性アナウンサーとの会合をセッティングし、また、大多氏からも「新人女子を入れた飲み会も、そろそろ日程決めていかないとね」等と飲み会の開催を呼び掛けている事実が確認された。

当該会合に参加した女性社員及び女性アナウンサーからは、会合に参加した番組出演者との仕事が円滑に進んだ旨述べる者や、自身が参加した会合では特段ハラスメント的な言動もなかった旨述べる者がいる。一方で、当該会合における大多氏や当該番組出演者の会話がいわゆる下ネタ的な性的内容を含んだものであった旨述べる者も多数おり、不快であった旨述べる者もいた。

なお、当委員会は、当該番組出演者にヒアリングを打診したものの、多忙のため対応で

---

[66] 港社長によると 2011 年頃から始まり、コロナ禍を機に終了したとのことである。

[67] この会合には、最終的に 30 名弱の女性社員が参加していた。

[68] 上記①及び②の港社長が参加する飲み会についてその参加者が不快な思いをしている事実は認められなかったものの、特定の女性社員のみと会合を行っている事実について、否定的な意見が複数寄せられた。

きないとの回答があり、代わりに当委員会の書面での質問に対して書面での回答があった。当該書面質問においては、大多氏との会合について、「番組出演者から大多氏に対し、会食の場に女性アナウンサーを呼んで欲しいと依頼したことがあるか」や、当該会合での「性的発言や質問の有無」についての質問を行ったが、いずれも「一切ございません」との回答であった。

4　G 氏が関係する会合

G 氏は、2017 年 7 月から 2019 年 6 月まで編成局アナウンス室長を務め、その後編成制作局に所属し、2022 年 6 月には編成制作局長となっている。G 氏は、上記の重要な社内ハラスメント事案④に登場するほか、女性社員や女性アナウンサーを芸能プロダクション代表との会合等に多数参加させている。

5　B 氏が関係する会合

B 氏は、上記第 4 の 1 及び 2 の類似事案に登場するほか、少なくとも 2022 年 4 月、6 月、9 月、2023 年 5 月にそれぞれ中居氏や、その他の番組出演者との会合にアナウンサー（他局のアナウンサーを含む）を参加させている。なお、中居氏からは「女子アナか、誰か、女性呼んだら。準備だけでも」「女性陣呼べば」等と言われ、それに応じる形で自らアナウンサーに参加を呼び掛けている場面もあった。ただし、これらの会合において参加者が不快な思いをしている事実は認められなかった。

また、当委員会のフォレンジック結果によると、B 氏は、上記のほかにも、複数の女性アナウンサー、女性社員と思われる相手、女性タレントと思われる相手に対して、LINE 等でタレントとの会合への参加を呼び掛けている様子が確認できており、そのうちのいくつかは実現に至っているようである。もっとも、当委員会としては、これら全ての事案について詳細を確認する必要はないと判断している。

その他、B 氏に関しては、少なくとも 2 つのセクハラ行為が伴う飲み会に当事者として参加し、その場で盛り上げ役を買って出て、時には、セクハラ被害の対象となる社員を指名し、不適切な余興の進行を行う場面もあったとの情報が確認されている。事案の詳細について確認することができないものの、関連する事情として指摘しておく。

第 7　総括

1　CX における不適切な会合の実態

(1)　取引先との不適切な会合の意義

当委員会は、本件調査の過程（ヒアリング、デジタルフォレンジック、アンケートなど）において、CX において取引先（有力タレントや有力プロダクションの関係者、制作協力者、取材対象者などを広く含む）との間における食事会・飲み会・接待・会合等（以下総称して「会合」という）の実態を調査した。

その中で、一部に不適切と考えられる会合の実態が垣間見えるところがあった。

当然のことながら、様々な会合において、性別が異なる取引先、社員・アナウンサー等

が同席することは日常的にあり得ることであり、当委員会は、それ自体を批判の対象とするものではない。

もっとも、これは、たとえば、業務上の必要性・関連性（同じ番組に関与している等）がある人物に同席を求める場合、共通の知人・友人等について同意の上で同席を求める場合、業務に必要な人脈を広げるために取引先に紹介を行う場合など、招待・同席の理由に正当な理由が認められること、かつ、参加した先でハラスメント等の不適切な言動が行われないことを前提とするものであって、これらの条件が失われた会合については、その適切性に疑問が生じるといえる[69]。

そこで、当委員会は、取引先との間で行われる会合について、大きく分けて以下のいずれかの状況がある場合に、これを不適切なものと判断することとした。

① 社員の性別・年齢・容姿などに着目して会合に呼ぶこと（会合の前）
たとえば、取引先が気に入りそうな異性の社員・アナウンサーを同席させるなど、社員の性別・年齢・容姿などに着目して取引先の歓心を得る手段として利用すること。または、取引先の歓心を得ることを期待して、性別・年齢・容姿などに着目して、いわゆる接待要員として社員・アナウンサーを同席させ、その目的に従った振る舞い（お酌等の行動）を要求すること。

② 社員のセクハラ被害を黙認・助長すること（会合の最中）
たとえば、社員・アナウンサーへのセクハラ被害を認識しつつ放置したり、取引先等の男性と女性社員を二人きりにする機会を設けたりするなど、セクハラ被害を黙認又は助長し、あるいはセクハラ被害の危険を増加させる機会設定に関与すること。

以下では、CX 社内で上記のような不適切な会合が実施されている事実があるかどうかについての調査結果をまとめる。

⑵ ①社員の性別・年齢・容姿などに着目して会合に呼ぶこと（会合の前）

ア 大手芸能プロダクションなどとの接待・会合等

当社には、少なくとも10年以上前から、大手芸能プロダクション社長が主催する食事会が多数開催されており、花火大会の際の会合等に女性アナウンサーや女性社員らを同行する慣習も存在している。少なくとも、港社長や、G 氏、B 氏らを含む多数の管理職がこれらに関与し、女性アナウンサーらに参加を要請する声掛けを行っていた事実が認められるし、会合の内容によっては、編成局内に置かれた担当者が CX 側の参加者の取りまとめを行っていた実態が存在することが確認された。

港社長や G 氏、B 氏、その他担当者らは、これらの食事会等に女性アナウンサーや女性社員らを同行する経緯について、一部の会合では先方から女性アナウンサーを指定して参

[69] 本事案及びこれに関連する報道では、一部において、CX において男性の取引先（有力タレントや有力プロダクションの社長等）との会合の場に、女性社員や女性アナウンサー等を接待要員として同行し、取引先等の歓心を得ようとする実態が常習的に存在するかのように報じられ、これらが「接待文化」「上納文化」などと称されている状況となっている。

加依頼があることを認めつつ、多くの場合は先方から女性の参加が求められているものではないと述べる。しかし、当該担当者らは社内において女性の参加を要請しており、その理由として、概ね「女性が参加したほうが華やかな雰囲気になる」「先方も楽しいだろうし、場が盛り上がる方がいい」というようなことを述べている。少なくともこのような意味で、CX 社内において、性別・年齢・容姿に着目し、女性社員や女性アナウンサーを同席させて取引先の歓心を得る目的があったものと理解される。

なお、これらの大手芸能プロダクション社長らとの食事会等の席において、セクハラ等の不適切行為が目立って行われていたことは確認されていないが、一部には、社長の隣に女性社員が座らされ、お酌をさせられる、女性アナウンサーが浴衣を着て参加するよう社内で指示されるなど、女性社員・女性アナウンサーが接待要員として同席させられたとしか評価できない会合が報告されている。また、食事会の席で社長に促される形で意に反して連絡先を交換させられる、何度も食事会に誘われるなど、参加者が不快な思いをしているにもかかわらず、重要な取引先である芸能プロダクションとの関係上明確にこれを断ることができない状況も確認された。

イ　タレントその他の取引先等との接待・会合等

一方、タレントや協力会社の社長などの取引先等との小人数の食事会等においては、業務上の関連性のある社員・アナウンサー等が同席することがほとんどであった。一部には、取引先等の求めに応じる形で、取引先等が関係する番組とは無関係の女性社員やアナウンサー等が同席を依頼される例も認められたが、全社規模で常態的に行われている印象までは認められなかった。

しかし、役職員アンケート（第 2 回）の質問 5（3）にて、③「『女性が必要・女性がいた方がいい』という理由で女性が飲み会・接待に誘われる」の選択肢を選択した率については、全社において約 34%（全回答数 1110 のうち 378）と高い率で回答があったことに鑑みると、全般に、飲み会等には女性がいた方がいいとの意識が広く存在する傾向があるとみられるし、一部においては、実際に不適切な会合が認められている。たとえば、B 氏については、前記スイートルームの会のほかにも、本調査報告書でも指摘したように、多数の機会で、複数名の他局アナウンサーを含めた女性アナウンサーや、女性社員等を男性タレント等との接待・会合等に誘っていた事実が明らかとなっており、実際に同席が実現しているものも多く存在しており、B 氏は、男性タレントとの食事会等に女性の同席を求める目的について「盛り上がると思った」「タレントも喜んでもらえるし、自分も楽しい」と述べている。

また、大多氏においては、特定の男性有力番組出演者との食事会の席に女性アナウンサーを同席させる会合を定期的に繰り返していた。大多氏はその趣旨について不適切な意図を否定するが、両者の LINE のやり取り内容に加え、男性アナウンサーは参加不可であったこと、食事会の席では下ネタ等の性的な話題も多く話されていたこと、アナウンサーとしては当該男性タレントとの業務上のつながりは薄いことなどの実態からすれば、主として当該有力番組出演者の歓心を得る目的をもって、性別・年齢・容姿などに着目して女性

アナウンサーを同行させていたと認められる。

上記 2 名の例は、当委員会が調査する中で目立った事例である。上記のとおり、全社規模で常態的に行われているとまでは認められないものの、上記 2 名の例以外にも、当委員会の調査が及ばない範囲において、性別・年齢・容姿などに着目して社員・アナウンサー等を呼び出す会合の存在が一定程度想定されるところである。

(3) ②社員のセクハラ被害を黙認・助長すること（会合の最中）

この点、まず、大手芸能プロダクション社長らとの食事会等の席においては、少なくともセクハラ等の不適切行為が公に行われていたことは確認されていないため、被害の黙認や助長ということも認められてはいない。

しかし、当委員会の調査の結果、番組の収録終わり、打上げ等の席やタレントたちとの飲み会の席、特にバラエティ制作部が関与するこれらの会合の席においてセクハラ行為が行われたという実態が明らかになっている。

たとえば、本調査の過程で目立った状況として、B 氏が、少なくとも 2 つのセクハラ行為が伴う飲み会に当事者として参加し、その場で盛り上げ役を買って出て、時には、セクハラ被害の対象となる社員を指名し、不適切な余興の進行を行う場面もあったという情報が確認されている。本調査で目立ったのは上記のとおり B 氏ということになるが、こういった経験をしてきた人物がバラエティ制作部部長や編成部長という要職に就任していたというのが、CX の実状である。問題となっている飲み会への参加者はほかにも多数存在していたのであり、B 氏のほかにもこういった飲み会等の席に同席した経験のある役職者らが多数いると想定されるのである。

また、これらの飲み会等の席では、女性も含む若手の社員、スタッフ等も同席しているのであり、これらの乱痴気騒ぎをその場で体験させられている。特に、女性社員、女性スタッフや、上記のような雰囲気についていけていない若手社員、スタッフ等は、その場では楽しんでいるふりをしているように見えても、その場の雰囲気に慣れ、我慢し、やり過ごすことを強いられているだけであった者も多数いたことが想像に難くない。

そのほか、役員らにおいても、たとえば、大多氏は、男性有力番組出演者とともに下ネタで盛り上がっていたという。大多氏は、参加した女性アナウンサーらが嫌がっていることは無かった旨の認識を述べるが、不快な思いをしていた旨述べる者もおり、また、客観的にはセクハラが成立し得る状況であり、女性アナウンサーらとしては、その場で苦情を申し立てるわけにもいかず調子を合わせて我慢していただけの可能性もある。

また、当委員会が調査したところによれば、B 氏に関しては、スイートルームの会において 2 名の女性アナウンサーらをその場に置き去りにして、中居氏及び有力な番組出演者と 2 対 2 の状況の作出に協力し、実際にセクハラ被害を発生させている。また、そのほかに少なくとも 1 件、有力な番組出演者との食事会の席に女性社員を置き去りにして 1 対 1 の状況の作出に協力し、実際にセクハラ被害を発生させた疑いがある。当委員会では発見できていないだけで、そのほかにも類似の事例があった可能性は否定できない。ただし、このような置き去り事案については、B 氏が関与するもの以外には類似事例が確認されて

いないことを付言しておく。

(4)　当委員会の評価

CX の一部には、社員・アナウンサーらが、取引先との会合において、性別・年齢・容姿などに着目され、取引先との良好な関係を築くために利用されていた実態はあったというべきであり、不適切である。

また、過去には、セクハラ行為を伴う飲み会等が存在していた事実も認められるところであり、これらの傾向は特にバラエティ制作局において顕著であった。当委員会のヒアリングでは、最近は、そのような不適切な会合は減少していると述べる者が多かったが、現在の経営幹部等が、かつて、不適切な会合を経験してきたと想定される点は留意を要する。今後、旧態依然とした不適切な会合が復活する事態が生じないよう、十分な意識改革と防止策が必須となる。

２　CX におけるハラスメントの実態及びこれに対する対応の問題点

(1)　ハラスメントの実態

ア　ハラスメントに関する感度の低さ

当委員会のヒアリングにおいて、たとえばいわゆる会話の中での下ネタ、肩を抱く等不必要な身体接触、その場の雰囲気で衣服を脱がなければならなくなる等、一般的にはハラスメントと評価される行為又は状況について、これらの行為を行っている又はその場に同席した社員の側から、対象者が嫌がっていなかったのでハラスメントに該当しない、その場の雰囲気では許容されていた等といった発言が複数あった。

しかし、取引先との会合の場面や、上司が同席する会合において不快な思いを表に出すことは容易ではないと考えられ、仮に対象者がその場では不快な思いを表に出さなかったとしても、内心ではこれを嫌がっていることは十分に考えられ、現にヒアリングにおいては、その場はやり過ごしたが実際は不快であった旨の発言が複数得られている。

下位の役職の社員が、上位の役職にある社員や取引先との会合において不快な思いをしても、直ちにこれについて不快な思いを態度に表すことは難しいものであるが、こうした状況について、上位の役職にある社員が理解していない状況が認められ、ハラスメントに対する意識の低さがうかがわれた。

イ　ハラスメントの現状

取引先との会合の場面におけるセクハラについては上記１のとおりであり、過去のものの方がその程度が酷く、直近では減少傾向にはあるものの、比較的近年のものでも、ハラスメントに該当し得る取引先との会合が存在する。

また、類似案件の調査においては、取引先との会合に限らず、社内の会合又は取引先との会合の後に開催された社員のみの二次会等の場面におけるセクハラ、社内におけるパワハラについても多く申告があり、上記重要な社内ハラスメント事案に記載したもの以外でも、部長以上の役職者のハラスメント行為についても多数申告があった。これらのハラスメント行為は、特定の部署に偏らず、広く様々な部署から申告されている。

加えて、今回の調査で申告されたハラスメント行為の多くについては、従前社内での被害申告はされておらず、また、今回調査で被害申告された案件でも、複数の案件で、加害者の報復を恐れるなど、被害者から調査しないで欲しいという意向が示された。

このことからすると、今回の調査においてもなお被害申告されていないハラスメントも水面下に相当程度存在することが推認される。

現に役職員アンケート（第 2 回）の社内でハラスメント被害に遭ったことがあるかとの質問（質問 1）に対してあると回答した者は 38%に及び、あると回答した者が特定の部署に集中しているとも認められない。

以上の状況から、当委員会としては、当社内においてハラスメントが蔓延していた状態と評価した。

⑵　ハラスメントに対する CX の対応

ア　ハラスメント問題に関する認識の誤り

以下の前提として、CX 社内においては、そもそもハラスメント問題に関する認識の誤りがある。多くの事例において、ハラスメントの問題について、当事者間の問題であり、当事者が納得すればそれでよいとして処理がなされてきたように見受けられる。これは誤りである。

ハラスメント問題に対処する上で、被害者の意思が尊重されるべきことは言うまでもないが、他方で、仮にハラスメントの被害者が加害者に対する厳正な処分を望んでいないからといって、ハラスメントの有無を確認しなくてよいということにも、ハラスメントの加害者を処分しなくてよいということにもならない。本来あるべき姿としてはハラスメントを許容・容認してはならないのであって、ハラスメントがあった場合には、厳正に対処しなければならない。しかし、CX の過去事例では、そのような意識は見られない。

あるべき対応の共通認識が欠如し、当事者間の問題という誤った認識の結果、ハラスメント問題に対する対応が全て被害者の意思に委ねられている。

イ　被害者の意思確認の不十分さ

上記のとおり、当社においてはハラスメントの問題が当事者間の問題として捉えられ、その対応が被害者の外形上の意思に委ねられている。一見すると被害者の意思を尊重しているようにも見えるが、そうではない。以下に述べるとおり、当社内において表明される被害者の意思は、ハラスメントに対して厳正な処理がなされない当社の従前の処理を前提とした諦めを前提とした真意ではないものとなっており、また、真意の確認ができるような体制にもなっていない。

まず、当社では従来ハラスメントの問題に厳正に対処して来なかった結果として、被害者の側においては相談しても意味がない、厳正に対処してもらえるわけもない、加害者の方が役職が上位であるので、申告すれば被害者が異動させられる、といった諦めが生じている。現に、当委員会のヒアリングにおいては、「軽い内容ですぐにハラスメントを訴えるメンタルの弱い人間は、制作の現場で生き残っていけないという空気が確かにある」

「力のある強い人間は問題を起こしても安泰だが、被害を訴えた弱い人間が異動せざるを得ないなどの不利益を受けるイメージがある」といった現場の風土を認める声が寄せられている。こうした諦めが被害者をして、ハラスメントの問題について強く対応を求める意思を削いでいる。また、ハラスメントが蔓延し、これが放置されている状況（つまり、社内の多くの者がハラスメントに耐えている状況）や、過去にハラスメントの問題があった人物が役員や局長など幹部社員に昇格しており相応の地位についている状況から、被害者としてもハラスメント被害を訴えづらい状況にある。また、本調査の過程では、ハラスメント被害者が、加害者からの報復を強く恐れ、当委員会への報告や報告書への記載をためらう事例を複数確認している。

このような状況から、ハラスメントの被害者において、「大ごとにしたくない」「ハラスメント被害をすぐに訴える人だと思われたくない」という意向を示すのはやむを得ない状況にある。

しかし、ハラスメントの被害者が異動させられたり、厳正な対処がなされない状況自体が誤りであり、被害者において相談をしても意味がないと思わせている状況のままに被害者の意向をそのまま受け入れるべきではない。あるべき姿としては、適切な調査・処分を行うことは当然の前提として、ハラスメント被害の申告をためらわせない環境を実現することである。当該環境の実現のためには、ハラスメントの被害申告に対する報復行為が許容されるべきではないことも言うまでもなく、ハラスメント被害を受けた者においてこれを申告することが問題視されるような社内風土も許容すべきではない。

また、被害者の意向を確認するに当たっては、仮に調査をすればどのような手順で調査がなされるのか、その場合の被害者保護としてどのような手当が講じられるのか、当社として被害者に対してどのような選択肢を用意できるのかということを被害者に対してしっかりと説明し、調査に際しては、守秘義務を徹底する、被害申告による不利益取扱いの禁止を徹底するなど、被害を申告した被害者が不利益を受けない状態を確保した上で、被害者の真意を聞き取る必要がある。しかし、当社では、以下に述べるとおり、そのような対応は全くとられていない。

ウ　ハラスメント被害の申告に対する対応の不十分さ

過去の事例においては、多くのハラスメント被害の申告について、当該事案の発生部署に一次対応が委ねられている。結果として、上司等が被害者の意思を確認し、聞き取りをし、不十分な被害者の意思の確認に基づいて、深く考えずに処理をするという事例が散見される。

そもそも、上記のような被害者の意思の確認や、事実調査には一定のスキルを要するものであるところ、通常のラインの上司がそのようなスキルを備えていることはほぼないのであって、一次対応を発生部署に委ねていること自体が問題である。また、ハラスメント事案が発生した部署の上司は、当該部署の責任者であり、管理監督責任を問われかねない立場にある。そうすると、事案を丸く納め、問題を大きくしないために被害者を言いくるめるといったことも行われかねないのであり、そのような利害関係を有する上司が対応に

関与することも適切ではない。

結果として、ハラスメント事案の調査も十分になされているとは言い難く、その処分も、上司等が口頭で事実上注意する、とりあえず被害者ないし加害者を異動させて、その場を収めるといった場当たり的・事なかれ主義的な対応に終始していた。

(3) 当委員会の評価

CX においては、全社的にハラスメント被害が蔓延していたと評価でき、その原因としては、CX において培われた誤った認識、対応が被害者によるハラスメント被害申告をためらわせ、ハラスメントの適切な対処がなされず、結果としてさらにハラスメント被害が生じるという、負の連鎖が繰り返されてきたからと考えられる。

第６章　人権尊重の観点からの検証

第３章で報告した本事案及び第５章で報告した類似事案等（第５章で報告した類似事案及び重要な社内ハラスメント事案を指す。以下同じ）はいずれも人権侵害のリスクに関わる事案が取り扱われている。また、第４章で報告したとおり、本事案の週刊誌報道後、当社は、人権侵害に関する懸念を契機として、スポンサー撤退など経営問題に発展している。そのため、CX の本事案及び類似事案等への対応や当社の取組み・体制の評価にあたっては、企業が尊重すべき人権を保持する人々（以下「ライツホルダー」という。人権侵害の文脈では、被害者及び潜在的被害者の双方を含む）やその他のステークホルダーの視点を考慮した検討が必要となる。

この点、国連ビジネスと人権指導原則（以下「国連指導原則」という）が、2011 年、国連人権理事会において全会一致で承認されたことを契機として、企業がライツホルダーの国際的に認められた人権を尊重する責任を果たす要請が高まっている。日本政府も、2022年、国連指導原則などの国際スタンダードを踏まえ、日本企業に期待される人権尊重の取組みを明確にする「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下「人権尊重ガイドライン」という）を公表している。

このように、国際人権に関する問題意識が社会全体で高まり、スポンサーや機関投資家を含む、多くの企業が人権尊重に取り組んでいる。第７章でも詳細に説明するとおり、このような状況下で、企業において人権尊重に関する懸念が生じた場合、視聴者、スポンサー、取引先、株主・投資家、役職員など様々なステークホルダーの信頼を失い、場合によっては取引停止や投融資の引き上げにもつながるという観点で、企業価値の毀損に直結する重要な経営上のリスクとなる。そのような観点で、上場企業の企業統治に関する原則であるコーポレートガバナンス・コードも、取締役会に対し、人権尊重などのサステナビリティ課題を重要な経営課題として取り組むことを求めている（補充原則 2−3①）。特にCX においてはテラスハウス問題や旧ジャニーズ事務所問題などの過去に人権に関わる問題に直面している。メディア・エンターテインメント業界全体で性的暴力・ハラスメントが重大な人権問題として認識されている状況下で CX で同様の人権問題が発生した場合、視聴者離れやスポンサー撤退など当社経営に重大な影響が生じる可能性が高かった状況にあり、これが本事案の報道を通じて顕在化した。その点で、特に人権問題は当社にとって特に重要な経営課題であった。

そこで、本章では、CX の本事案及び類似事案等への対応や当社の取組み・体制を、国連指導原則等の国際人権基準が求める企業の人権尊重責任、特に人権救済メカニズムの観点から検証する。

第１　取引先が生じさせる人権問題への調査や取組みの必要性

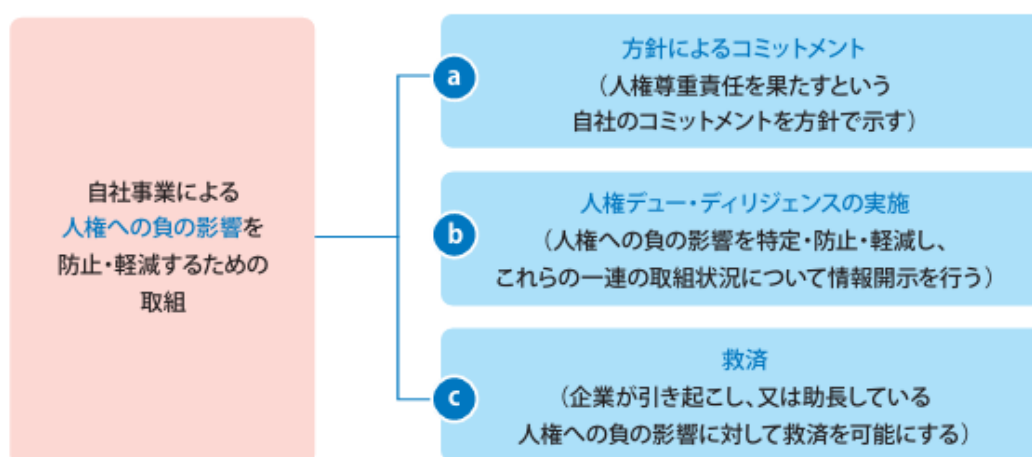
本事案及び類似事案等では CX の社員等が CX の取引先から受けた性的暴力・ハラスメントによる人権侵害が主な問題となっているところ、以下のとおり、国連指導原則等の国際人権基準においては、企業は、自社に加えて取引先が生じさせる人権問題についても調査や取組みが求められている。

1　企業に求められる人権尊重の取組みの内容と対象

国連指導原則等は、企業に対し、人権尊重責任を果たす一環として、a.人権方針の策定、b.自社の事業活動におけるライツホルダーの人権への負の影響（人権侵害のリスク）を調査し、重要な人権侵害のリスクに取り組む「人権デュー・ディリジェンス」[70]の実施に加えて、c.人権侵害の被害者に対する実効的な救済の途を提供し、人権侵害を是正することを求めており、そのための人権救済メカニズムを構築することを要請している。

このような企業による人権尊重の取組みの対象となる人権主体（ライツホルダー）は、自社グループの従業員のみならず、自社の事業活動及び取引関係に関わる人すべてである（取引先従業員、顧客・消費者・地域住民を含む）。当社についていえば、当社グループの役職員のみならず取引先の役職員や業務委託先の出演タレントも含まれる。

なお、国連指導原則は、企業は、社会的に脆弱な立場に置かれる個人や集団への人権侵害のリスクについて特別な注意を払う必要があるとしており、女性はその一つの属性とされている（国連指導原則の一般原則及び原則 12）[71]。企業の人権尊重の取組みにあたっては、常にジェンダー視点を持つことが取組みを実質的なものとするために重要である[72]。

●企業による人権尊重への取組の全体像

出典：今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（詳細版）（法務省）（57 頁）

---

70 人権侵害のリスクの特定・評価、人権侵害のリスクの停止・防止・軽減、モニタリング、情報開示という一連の取組みをいう。

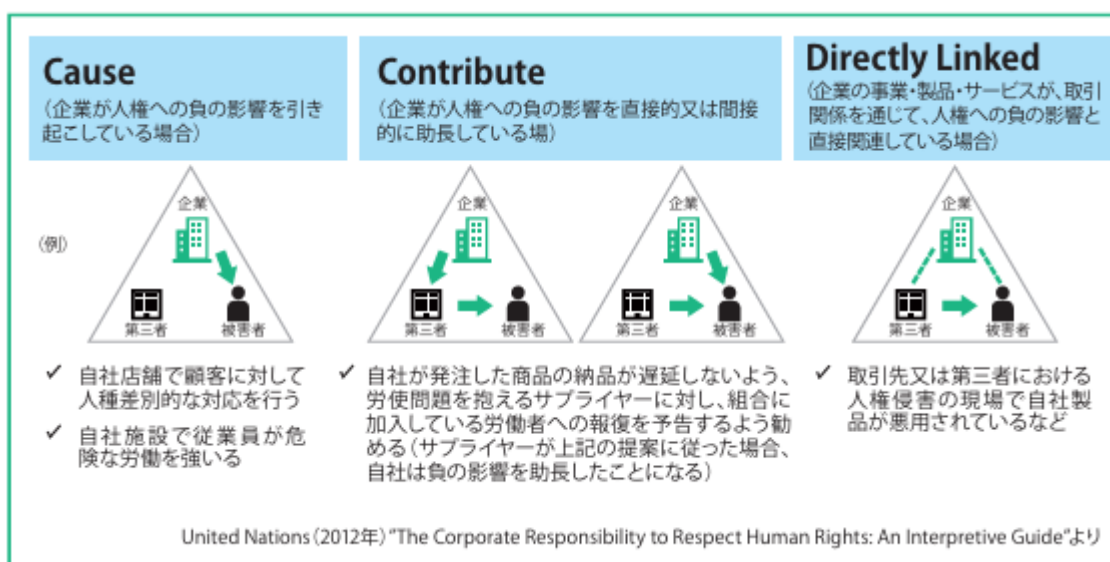
71 外国人、子ども、障害者、先住民族、民族的・種族的、宗教的及び言語的少数者なども脆弱な立場に置かれることが多い。また、2 つ以上の属性を有する場合、それぞれの脆弱性のみならず、複合的な立場であることから生じる脆弱性が加わり、脆弱性が強まり得ることにも留意が必要である（たとえば、障害者の女性など）。

72 Gender Guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights（2019, UNDP）（ビジネスと人権に関する指導原則のためのジェンダーガイダンス。以下「ジェンダーガイダンス」という）は、企業活動によって、女性であるがゆえに異なる、また、不均衡な人権侵害のリスクを受けること、また、救済への障壁があることを踏まえて、指導原則の適用にあたりジェンダー視点を組み込むためのガイダンスと具体的なアクションの例をまとめている。

2　取引関係を通じて求められる人権の取組み

国連指導原則等は、取引先が引き起こしている人権侵害のリスクについても、企業には調査や取組みが求められることを明確にしている（国連指導原則 13、22）。

すなわち、国連指導原則等は、次のとおり、企業と人権侵害のリスクとの関係を 3 つに分類し、それぞれの関係に応じ取組みを求めている。①企業自身が人権侵害のリスクを「引き起こしている（Cause）」場合、及び、②企業が取引先による人権侵害のリスクを「助長（Contribute）」している場合には、人権侵害のリスクを停止・防止・軽減することや人権侵害を是正救済することが求められる。

「引き起こしている」「助長」とまでいえない場合でも、③企業の事業やサービスが取引関係を通じて人権侵害のリスクと「関連（Directly Linked）」しているときは、企業には、取引先に対して、人権侵害のリスクを停止・防止・軽減し、人権侵害を是正救済するように影響力を行使し働きかけることが求められる。

出典：今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（詳細版）（法務省）（11 頁）

第 2　CX における性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害のリスクの重大性

国連指導原則等は、特に人権侵害のリスクの深刻度（規模・範囲・是正困難性）が高い場合、優先的に調査し、取り組むことを求めている。また、深刻度が同程度の場合には、発生可能性の高い方を優先的に取り組むことを要請している。

そこで、本事案及び類似事案で特に問題となっている CX の取引先による当社の社員等に対する性的暴力・ハラスメントのリスクに関して、人権侵害の深刻度と発生可能性の観点から検証する。

1　性的暴力・ハラスメントは深刻な人権侵害である

(1)　性的暴力・ハラスメントは様々な人権への悪影響を生じさせる

性的暴力・ハラスメントは、国際的に認められた人権との関係では、以下のような多く

の人権に対する侵害となり得るものであり、是正困難性も高いことから、一般的に、人権侵害リスクの深刻度が高い。特に、女性は、性的暴力・ハラスメントの被害者となりやすいため、特別な配慮が必要である（国連指導原則の一般原則及び原則 12）[73]。

対象となる権利等	根拠となる条約等
生命・自由・身体の安全に対する権利（特に暴力及びハラスメント、搾取・虐待の禁止）	世界人権宣言 3 条、自由権規約 9 条、女性差別撤廃条約 1・2 条（同委員会一般的勧告 12・19・35 号）、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO190 号条約）
私生活及び名誉の保護	世界人権宣言 12 条、自由権規約 17 条
健康への権利	世界人権宣言 25 条、社会権規約 12 条、女性差別撤廃条約 12 条
差別の禁止	世界人権宣言 2 条、社会権規約 2 条、自由権規約 2・3・26 条、雇用と職業における差別禁止条約（ILO111 号条約） 1 ・2 条
労働への権利	世界人権宣言 23 条、社会権規約 6・7 条、女性差別撤廃条約 11 条
安全で健康的な職場環境	ILO 中核的労働基準
実効的な救済を受ける権利	世界人権宣言 8 条、自由権規約・社会権規約各条項に基づく実効的救済を受ける権利、女性差別撤廃条約 2 条、15 条（一般的勧告 33 号）

(2) 性的暴力・ハラスメントは安全で健康的な職場環境の侵害にもなり得る

職場における暴力・ハラスメントは、労働者の精神的及び身体的健康を損なう結果を伴う可能性があり、企業が尊重すべき国際的に認められた人権の一つである「安全で健康的な職場環境」（ILO 中核的労働基準）侵害となり得る[74]。

また、国際労働基準において、仕事の世界における暴力及びハラスメントとは、単発か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威を意味し、本事案及び類似事案等で特に問題となっている取引先によるハラスメント（カスハラ）も対象になり得る[75]。

2 CX の職場では性的暴力・ハラスメントが発生する可能性が高かった

(1) 日本のメディア業界全体の性的暴力・ハラスメントリスクの高さと構造的要因

性的暴力・ハラスメントは、同質性、権力不均衡、重要な役割の属人性などがそのリスク要因として挙げられている[76]。メディア・エンターテインメント業界は、キャスティング権を有する者、監督・演出家、師弟関係における師匠、傑出した才能を有する者などに

---

[73] ジェンダーガイダンスは、人権に関する取組の優先順位づけを行う際の具体的アクションとして、ジェンダー差別、セクシュアルハラスメント、およびジェンダーに基づく暴力が深刻かつ是正不能な影響を及ぼすことを認識し、これらを人権の取組の上位に位置付けること、性的暴力・ハラスメントについてはゼロトレランスの対応を取るべきことを提示している（原則 24・アクション a、原則 17・アクション d）。

[74] 「職場におけるメンタルヘルス（ポリシーブリーフ）」（ILO・WHO、2022）、「暴力及びハラスメントのない安全で健康的な職場環境」（ILO、2020）。

[75] ILO190 号条約第 1 条、第 2 条、第 9 条(c)、第 206 号勧告第 8 項(b)。

[76] 「ハラスメントのリスク要因と対応戦略」（米国雇用機会均等委員会（EEOC））等。

権力が集中するという構造があることから、一般的に同業界は、構造的に暴力・ハラスメントが起こりやすいとされている。

同業界の性的暴力・ハラスメントの問題は徐々に可視化され、国際的には、2017年のハリウッドの映画プロデューサーであるハーヴェイ・ワインスタイン氏の性加害事件をきっかけとして＃MeToo運動が盛んになって以降、同業界における性的暴力・ハラスメントの深刻さが浮き彫りとなり、ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメント」条約（190号条約）など国際的な取組強化にもつながった[77]。日本国内においても、2018年の前財務事務次官による取材者へのセクシュアルハラスメント事案以降、＃MeToo運動が盛んとなり、メディア・エンターテインメント業界における性的暴力・ハラスメントのリスクが可視化され[78]、民放連や民放労連による対応、放送業界における課題共有もなされていた。

さらに、2023年はBBC報道をきっかけとして大きく取り上げられることとなった旧ジャニーズ事務所問題に関する外部専門家による再発防止特別チームの調査報告書では、性加害に対する、日本のマスメディアの沈黙が指摘された。国連ビジネスと人権作業部会による訪日調査にかかる報告書[79]でも、日本のメディア・エンターテインメント業界の性的暴力・ハラスメントのリスクの高さが指摘され、放送局、出版社、大手広告会社などの主要企業が、性的虐待を予防し、人権侵害のリスクに対処するためにビジネス関係における影響力を行使することによる人権尊重責任を果たしていないと指摘されているところである。

このように日本のメディア・エンターテイメント業界は、性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害のリスクが高い業界であることが日本国内でも世界的にも認知される状況にある。

(2) 当社内及び取引先における性的暴力・ハラスメントの発生リスクの高さ

第3章及び第5章の調査結果によれば、当社においては、取引先との関係強化や懇親等の目的で性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合の延長線上において、取引先による人権侵害やハラスメントのリスクが多数生じていたことが明らかになった。その会合の中には、男性番組出演者との会合に女性社員が置き去りにされ、女性社員がハラスメント被害を受けた事案も2件認められた。また、女性であることや若い女性であることを理由として、取引先との会合への参加を事実上強制されたり、その場で性的内容の会話や身体的接触を受けた事例も多数報告されている。

---

[77] ILO第190号条約を補足する第206号勧告でも暴力・ハラスメントが起きやすい業界としてエンターテインメント業界が挙げられている（第9項）。

[78] 「メディア関係者へのセクシャルハラスメントのアンケート」の実施（性暴力と報道対話の会、2018）、メディアで働く女性ネットワーク（Women in Media Network Japan（WiMN））の設立（2018）、フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケートの実施（フリーランス協会、2019）、「マスコミ・セクハラ白書」（WiMN、2020）の出版などの動きがあった。

[79] 国連ビジネスと人権作業部会「ミッション終了ステートメント」（2023年8月）、同「訪日調査　報告書」（2024年5月）。

また、第７章で詳細に説明するとおり、CX の職場においてはセクシュアルハラスメントの発生率が高いことが、2022 年度以降、コンプライアンス推進室により、過重労働やハラスメントの有無等に関して実施されている職場環境アンケート等により明らかになっている。上記(1)のとおり、メディア業界全体で性的暴力・ハラスメントのリスクが高く、また、CX と番組出演者や取引先は同一の制作現場で共同で作業している場合も多いことを踏まえると、CX の職場における性的暴力・ハラスメントのリスクは社内・取引先いずれの者によるかを問わず高い状況であったといえる。

さらに、後記第６のとおり、当社では、意思決定層のジェンダーギャップが大きく、男性優位の同質性の高い構造がハラスメント・人権意識への鈍さにつながっていた可能性も否定できない。その結果、経営層が作り出す企業風土としても、ハラスメント容認・不処罰の文化が存在していたことが推察され、当社における人権侵害のリスクの高さにつながっているものと思われる。

３　女性アナウンサーが置かれた脆弱な立場

⑴　番組起用のプレッシャーと権力格差

アナウンサーは、社員でありながら番組出演者の側面もあり、第５章で報告したとおり、番組への起用はプロデューサーの意向が優先されアナウンサーは選ばれる立場であり、番組編成の時期には継続・降板のプレッシャーがあるなど、番組起用に関するプレッシャーを抱えている者が複数存在した。当委員会による大多氏のヒアリングでも、現場のプロデューサーやディレクターがキャスティングに強い影響力を持つので、アナウンサーは現場で可愛がられる、顔を売るといったことが必要になる、アナウンサーにはマネージャーがいないので自分で顔を売っていくことになる旨の発言もあった。番組に起用されたい女性アナウンサーとしては、起用権限がある者（CX のバラエティ番組であれば編成局、現場のプロデューサーやディレクター、メイン MC など番組にとって重要な出役など）との間に権力格差を感じる者がいてもおかしくはない状況があったし、当委員会のヒアリングにおいて、担当したい番組につくことができず会食に行っておけばよかったと後悔を述べる者もいた[80]。

⑵　取引先との会合への参加の要請

第５章で報告したとおり、女性アナウンサーは、取引先との会合への参加の要請を受けることが他の社員に比べて多く、また、女性アナウンサーが参加する理由がその業務との関係で不明確な会合に多く呼ばれているという実態が明らかになっている。

女性アナウンサーは、その人気・容姿などの理由から、業務とは無関係に、性別・年齢・容姿などに着目して取引先との会合への参加を要請されていた可能性が高い。

女性アナウンサーがこのような会合に呼ばれた場合、たとえ真意としては参加したくな

---

80 現在の CX の制度として、アナウンサーの起用が本文で述べるようなプロデューサーの指名だけで決まるようなものではないことは第５章でも指摘しているとおりである。

くとも、上記のとおりキャスティングに強い影響力を持つ者との関係で特有の権力格差が存在する状況下では、これを断りにくく、番組に起用されるためには行かざる得ない場合がある点では、事実上参加を強制されていた場合があったともいえる。

(3) アナウンサーの安全かつ健康的な労働環境を確保するための措置の不足

以上のとおり、女性アナウンサーは、業務との関係で理由不明確な会合に呼ばれる回数も多く、有力な編成制作幹部や番組出演者などの取引先との関係で特有の権力格差が存在している。それにもかかわらず、第７章で報告するとおり、こうしたアナウンサー特有の脆弱性に対応してアナウンサーの安全かつ健康的な労働環境を確保するための措置は十分に講じられていなかった。

４　小括

以上のとおり、CX の社内又は取引先の関係者による性的暴力・ハラスメントにより深刻な人権侵害が発生する可能性は高い状況にあり、そのリスクの予防・対応は、人権尊重の観点からは、当社にとって最優先で取り組むべき人権課題の一つであった。

なお、第７章で詳細に報告するとおり、このような人権問題が当社経営に及ぼす影響も、ステークホルダーの信頼喪失や取引停止、人的資本の毀損、法令違反・法的責任など様々な観点で重大であり、当社の経営課題としても最優先で取り組むべき課題の一つであった。

第３　重大な人権侵害のリスクを「助長」していたと評価される可能性

本事案及び類似事案等では、CX の社内関係者というよりむしろ、番組出演者などの取引先による性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害が主な問題となっている。このような取引先の人権問題について当社において人権尊重の観点からいかなる対応が求められていたのかを検討するにあたって、上記第１の２で説明した企業と人権尊重のリスクとの関係が問題となり得る。

以下のとおり、CX は、取引先による性的暴力・ハラスメントという重大な人権侵害のリスクと「関連」していると評価できることはもちろん、人権侵害を「助長」していたと評価される可能性がある。

１　人権侵害のリスクとの関連性

本事案及び類似事案は、主に CX の業務の延長線上において、取引先による性的暴力・ハラスメントという人権侵害のリスクが生じている。このような場合、CX は、その事業を通じて、取引先による人権侵害のリスクと「関連」していると評価されることは明らかである。

したがって、CX は、最低限、その事実関係を調査し、その調査結果に応じて、取引先に対して、救済是正を実施するよう働きかけることが求められる。なお、このように「関連」しているにとどまる場合であっても、CX においても自発的に救済是正を実施することが望ましいとされている。

２　人権侵害のリスクを「助長」していた可能性が認められること

国際人権基準において、人権侵害のリスクを「助長」するとは、企業の活動が取引先の活動と合わさって人権侵害のリスクを引き起こしている場合、又は企業の活動が取引先が人権侵害のリスクを引き起こすことを生じさせ、促進し又は動機付ける場合をいい、人権侵害のリスクを実質的に増大させることを意味する。「助長」するに該当するか否かは、⑴取引先による人権侵害のリスクを増大させた度合い、⑵人権侵害のリスクを知り得たか、又は知り得るべきであった、という予見可能性の度合い、⑶企業が人権侵害のリスクを減少させたかどうかを考慮して判断される（⑴～⑶のすべてを満たすことが求められるわけではなく、総合考慮して判断される）[81]。

このように当社が人権侵害のリスクを「助長」していた場合には、特に主体的にそのリスクの助長を停止・防止・軽減するとともに、救済是正を実施することが求められる。

⑴　性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合のリスク

第５章の調査で明らかになったとおり、CX には、社員等が性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合（同会合には取引先との会合も含まれている。以下同じ）が業務の延長線上として日常的に存在しており、そのような会合で性的暴力・ハラスメントの被害が生じている事案も多く判明した。

社員等を性別・年齢・容姿などを理由として会合に誘う場合、当該社員等の本人の仕事の能力や資質であるとか人格のある個人ということではなく、「そういう性別・年齢・容姿を持つモノ」として誘っている可能性が高い。

たとえば、会合に誘う側には、若い女性社員等がいた方が楽しいし、若い女性社員等も参加して喜ぶはずという思慮の浅い思い込みがある（誘われた側についての視点はない、又は、誘われた側も楽しんでいると思い込んでいる）可能性が高い。一方、会合に誘われた女性社員等も意識的か無意識的かは別として、ニーズに応える行動を求められることになり（たとえば、女性が、取引先の男性社長の横に座る、お酌する、下ネタを笑顔でかわすなど）、性別・年齢・容姿などを理由として呼ばれている時点で立場の非対称性が大きい。

以上に加えて、取引先との関係性において立場が弱いこととも相まって、同会合を通じて、取引先からの性的暴力・ハラスメントが生じるリスクが増大していた可能性がある。

⑵　人権侵害のリスクを予見できた可能性は否定できないこと

上記⑴のとおり、CX には、社員等が性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる取引先との会合が業務の延長線上として存在していた。

上記⑴のとおり、性別・年齢・容姿など個人の人格や仕事の能力とは無関係な理由で会合に誘われる場合、ハラスメントを受けやすく、それが取引先であれば、抵抗することはさらに難しい状況におかれるところ、現実に、女性社員が取引先との会合に呼ばれ、取引

81 「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」70 頁（OECD、2018）。

先の男性と個室に残されたという客観的にみれば性的暴力・ハラスメントのリスクが具体的に高まっていたと評価し得る事案、芸能プロダクションや番組出演者を含む取引先との会合に（若手）女性社員（女性アナウンサー含む）が強制的に参加させられていたとの多数の報告（第５章第３の１(1)）、CX が主催する会合（取引先との会合を含む）でハラスメントや不快な思いをしたりこれを見聞きしたとの多数のアンケート結果（第５章第３の１(2)）も存在している。

第５章で報告したとおり、性別・年齢・容姿などに着目した会合は、港社長、大多氏、G 氏などの上位者においても日常的に実施されていたものである。また、「役員に誘われた会合にいた出演者が下ネタばかり話した、取材の一環として参加した会合でいやらしい単語を連呼された等、会合の場で性的な事柄に関し不快に感じる発言があった（複数）」、「役員自らが下ネタを振ってきた、同席の役職員がセクハラ気質でさらに煽る等、役職員がハラスメントに加担した（複数）」、との報告もあり、役員を含めて、取引先との会合におけるハラスメントリスクを認識するに足る基礎的な事実関係を認識していた。

以上を踏まえると CX は、取引先による性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害のリスクを予見できた可能性は否定できない状況にあったといえる。

(3) 人権侵害のリスクを減少させるための取組みが不十分であったこと

本章第２で詳細に説明したとおり、CX の社内及び取引先の関係者による性的暴力・ハラスメントという深刻な人権侵害が発生する可能性は高い状況にあり、当社にとって最優先で取り組むべき人権課題の一つであった。それにもかかわらず、本章第４以下や第７章で詳述するとおり、当社では、会食・会合に関する対策、取引先の調査を含む人権デュー・ディリジェンスの実施、人権救済メカニズムの整備、ハラスメントリスクに関する管理や職場環境の整備などについて十分な措置を取っていなかった。また、上記第２の３のとおり、性別・年齢・容姿を重視されやすく、また、番組起用に関する権力格差などによってより脆弱な立場に置かれている女性アナウンサーについても、特段の対策を取っていなかった。

このような状況では、CX は重大な人権侵害のリスクを減少させず放置していたと評価せざるを得ない状況もある。

３　小括

以上からすれば、CX は、取引先による性的暴力・ハラスメントなどの重大な人権侵害のリスクに関し、少なくとも事業を通じて「関連」しており、また、これを性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合の慣行等を通じて「助長」していた可能性も十分認められる。

したがって、当社は、人権尊重の観点から、このような人権侵害のリスクを積極的に調査し、本事案や類似事案等のような問題を把握した場合は、慎重に問題を調査し、調査の結果に応じて、救済・是正の措置を取る必要があったといえる。

第４　人権侵害リスクの防止・対応が不十分であったこと

1　人権方針の策定

当社は2023年11月末にFMHの取締役会での承認を経て人権方針を策定公表した。

人権方針の策定は、旧ジャニーズ事務所問題を受けて問題意識を持っていた FMH のコンプライアンス推進室長の L 氏がコンプライアンス等担当役員である皆川知行氏（以下「皆川氏」という）に提案する形で、同年9月に検討が開始されたものである。r弁護士への相談、人権プロジェクトチーム（総務局、人事局、経営企画局、財経局、広報局、サステナビリティ推進部）の立上げ、同チームでの情報共有と意見交換が実施された。検討状況などの情報は、コンプライアンス推進室から皆川氏を通じて FMH 社長の金光氏に共有されていた。

このように人権方針策定にあたっては、コンプライアンス推進室の率先の下、専門家の助言を得て、社内関連部署との連携も実施されており、現場レベルでは積極的な取組みがなされていた。もっとも、特に人権方針に重要な人権課題としてうたわれている「差別・ハラスメントの禁止」「安全で健康的な職場の形成」については人事局が所管しているにもかかわらず、人事局が人権方針の策定に積極的に関与していたことはうかがわれなかった。また、旧ジャニーズ事務所問題や本事案及び類似事案等で問題となっている取引先の人権問題への対応に関しては、番組出演者の起用を担当する CX の編成・制作局の関与が重要になるところ、編成・制作局の人権方針策定への関与は認められなかった。

当初、人権方針は2024年3月に策定される予定であったが、他局が次々と人権方針を公表していく中で当社も早く対応する必要があるとして、金光氏及び皆川氏の指示により2023 年 11 月に前倒しされた経緯がある。取締役会においても、同業他社の状況、第三者による通報体制の有無、グループ内部通報制度の確認がなされたのみであった。

このように人権方針が FMH の取締役会で採択されたこと自体は評価できるものの、取締役会等において、本事案及び類似事案等で問題となっているような性的暴力・ハラスメントに関する人権侵害リスクを含め当社にいかなる重要な人権課題があるのか、人権方針をどのように当社の経営体制に組み込み、重要な人権課題に取り組むべきかに関して十分な時間をかけて具体的な検討や議論を行った事実は確認できていなかった。そのような観点では、人権方針の本来の役割である「経営陣によるコミットメント」（国連指導原則 16）が不十分な点があったと評価せざるを得ない。

また、CX のコンプライアンス推進室は、人権方針の策定と平行して、CX における人権を含めたコンプライアンスに関する横断的な方針を明確化したコンプライアンスガイドラインの策定を港社長に提案し策定準備を進めた。11 月末の CX の取締役会では、伊東監査役より周知をどのようにするかとの質問が出されたのみで承認された。

2　人権方針の実施体制

人権方針の策定を受けて、FMH においては、グループコンプライアンス等委員会（委員長：コンプライアンス等担当役員）の中に、グループ人権小委員会（委員長：コンプライアンス等担当役員、委員：グループ各社、事務局：コンプライアンス推進室）が設置された。

このように人権方針を実施する会議体が設置されたこと自体は評価できる。しかし、人

権方針でも重要な人権課題としても特定されている「差別・ハラスメントの禁止」や「安全で健康的な職場の形成」に関しては、人事局が主に所管しているにもかかわらず、人事局長が当委員会のヒアリングで「人権方針の策定には関与しておらず、人権デュー・ディリジェンスの実施もコンプライアンス推進室が中心である」と述べており、実際に人権方針の実施にも積極的に関与していることはうかがわれない。番組出演者などの取引先の人権問題への対応に関しては CX の編成制作局の関与が重要になるところ、下記のとおり、旧ジャニーズ事務所問題発生後の旧ジャニーズ事務所との対話を除いて、取引先との対話が実施されておらず、編成制作局が人権方針の実施に積極的に関与していることも認められなかった。以上の観点では、CX において部署横断的に重要な人権課題に取り組む体制が存在しているとは評価できない。

なお、人権方針の実施における主な担当者は、コンプライアンス推進室長をはじめとする 5 名であり、そのすべてが男性であり、人権尊重におけるジェンダー視点の組み込みの観点でも課題がある。

3　人権方針の社内での浸透状況

2024 年 2 月、r 弁護士による「ゼロからわかる！『人権方針』『コンプライアンスガイドライン』」説明会の実施（オンライン形式。アーカイブ視聴も可能）、11 月には「人権カレッジ 2024」として「次世代の人権コンプライアンスの在り方」というテーマで勉強会（オンライン形式。アーカイブ視聴も可能）を開催した。

このような人権方針の浸透のための研修が実施されていること自体は評価できるが、当委員会が行った役職員アンケート（第 2 回）の結果では、「会社から、人権方針に関する理解を深める教育を受けたことがない」との回答が 35%、「人権方針が社内で浸透していると感じない」との回答が 80%であった。

したがって、研修の徹底が不十分であり、また人権方針自体は全く浸透していないと評価せざるを得ない。当社における人権に関する啓発・意識醸成は不十分である。

4　人権デュー・ディリジェンスの実施

FMH の 2024 年統合報告書によれば、当社では、2025 年 3 月期の人権デュー・ディリジェンスの一環として、「番組制作に関わる人権リスク」をテーマとし、「長時間労働」「ハラスメント」「ジェンダー」の 3 つを取り上げ、放送グループ 4 社と制作グループ会社 3 社を対象とした人権アンケート（グループ人権方針・内部通報窓口、働く環境、長時間労働、ダイバーシティ関連）を実施したとのことである。CX に関しては、2024 年の職場環境アンケートがこのような人権アンケートも兼ねている。

以上のような当社におけるアンケートの実施は、人権侵害のリスクの特定・評価の最初のステップとしては評価できる。しかし、特に、以下の 2 つの点で、当社において人権デュー・ディリジェンスとして特に重要であった取組みが不十分であった。

(1)　性的暴力・ハラスメントなど重大な人権侵害リスクに関する調査・対応の不足

一般的に、人権デュー・ディリジェンスでは、リスクベース・アプローチの観点から、

企業が直面する重大な人権侵害のリスクに関しては、繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら、詳細な評価を実施し、問題を的確に把握した上で、これに優先的に取り組むことが求められる。

この点、上記第2のとおり、CX では、特に重大な人権課題として性的暴力・ハラスメントのリスクに直面していたものの、CX において、職場環境アンケートを超えて、個別のヒアリング、客観的な資料の精査を含む詳細な評価が実施されていたことは確認できなかった。また、第7章で詳細に報告するとおり、CX における性的暴力・ハラスメントリスク防止の体制整備は、人的資本形成やコンプライアンス確保の観点からも要請され一定の取組みが実施されてはいるものの、リスク管理体制として十分なものとは評価できない状況にある。

(2) 取引先による人権侵害のリスクに関する調査・対応の不足

当社が人権方針を策定した経緯には、旧ジャニーズ事務所問題を契機として、CX も自社に加えて、芸能プロダクションなどの取引先を含めた人権問題に取り組む必要性が認識されたことがある。FMH の人権方針も「グループ企業のビジネスパートナーに対しても本方針に沿った人権尊重を期待します」と明記している。上記のとおり、CX では特に取引先による性的暴力・ハラスメントのリスクが高い状況にあった以上、人権デュー・ディリジェンスの一環として、取引先の人権問題に関しても、調査や取組みを行うことが期待されていた。

この点、第7章でも報告するとおり、旧ジャニーズ事務所問題への対応においては、CX は、2023年9月、旧ジャニーズ事務所との間で、社名の変更、補償・救済とマネジメント、それぞれに特化した会社への分離、そして被害者に対する確実で速やかな救済などを議題に上げて対話を開始し、その後も対話を継続しているとのことである。この点は取引先に対する人権デュー・ディリジェンスの一環と評価できる。

一方、第7章でも報告するとおり、松本氏の事案は、CX の番組出演者であった吉本興業所属の松本氏に関して、女性に対する性暴力の可能性が報じられており、取引先である有力なタレントが人権侵害に関与した可能性があった。CX では、コンプライアンス推進室は吉本興業に対し同問題を具体的に確認することを提案していたにもかかわらず、編成制作局が難色を示し、問題の確認が実施されなかった。CX が、その他の芸能プロダクションや番組出演者の人権問題に関して調査を実施したことは認められない[82]。

さらに、本事案でも、CX の番組出演者である中居氏が重大な人権問題を生じさせており、CX として、番組の起用継続を判断するため、人権デュー・ディリジェンスの一環として、適切な事実調査を行うべきであった事案であると評価できる。しかし、第3章でも報告したとおり、本事案に関しては適切な事実調査が行われたとはいえず、旧ジャニーズ

---

[82] なお、CX においては、放送・配信番組に関わる契約書を改訂し、人権尊重項目の追加も検討しているとのことである。この取組みは、人権デュー・ディリジェンスの前提として、人権尊重に関する方針や期待を取引先に周知するためには有益であるとは評価できるものの、人権デュー・ディリジェンスそのものとは評価し難い。

事務所問題の教訓が十分に生かされていなかったと評価せざるを得ない。

５　小括

以上のとおり、当社において、コンプライアンス推進室など一部の部署が人権尊重に関する問題意識を有し、人権方針の策定・実施に取り組んでいたこと自体は評価できる。

しかし、当社の経営陣や取締役会の人権方針に対するコミットメントが不十分であったがゆえに、人権方針が社内で浸透していたとは言い難く、CX における重要な人権侵害のリスクである性的暴力・ハラスメントの防止・対応にはつながっているとはいえなかった。

当社の人権尊重に関する姿勢や重要な人権課題に関する共通認識を社内で浸透させるためには、経営陣による理解と発信が不可欠である。また、特に重大な人権侵害のリスクを効果的に防止・対応するためには、経営陣の関与の下で、人事局や編成制作局を含む部署横断的な人権方針の実施体制を構築することが必要である。しかし、これらの点について、当社経営陣の関与は認められず、取組みも不十分と言わざるを得ない状況にある。

第５　人権救済メカニズムの整備が不十分であったこと

１　企業に求められる人権救済メカニズムの実効性の基準と内容

上記第１の１のとおり、国連指導原則は企業に対して、人権侵害の被害者に対する実効的な救済の途を提供し、人権侵害を是正することを求めており、そのために実効的な救済メカニズムを設けることを要請している（国連指導原則 29）（なお、業界団体等と協働の救済メカニズムの整備も可能である（国連指導原則 30））。

国連指導原則に準拠している当社の人権方針は、「相談窓口を設けるなど、救済手続きを構築します。人権侵害の申立てがあった場合は、速やかに調査し、必要な対策を講じます。また将来的な人権侵害のリスクを軽減するための予防措置の実施に努めます」と人権救済メカニズムの整備をうたっている。

人権救済メカニズムは、利用者がその存在を認識し、信頼し、利用することができてはじめて意味を持つが、そのためにはメカニズムが実効的である必要がある。国連指導原則は、実効性の基準として以下の 8 つの要素（①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧対話に基づくこと）を挙げている。

正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ[84]等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること。
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

出典：「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」30 頁

2022 年 9 月日本政府

さらに、上記第１の１でも述べたとおり、国連指導原則の実施にあたっては、取組みの全体を通じてジェンダーの視点を考慮することが求められるところ、これは人権救済メカニズムの設計・運用においても同様である。特に、女性が被害者となっている本事案や女性が被害者になりがちな性的暴力・ハラスメントに係る類似事案等のような事案においては、ジェンダーの視点が不可欠であり、上記 8 要件の実質化の観点から、たとえば以下のような考慮が必要である[83]。こうした考慮は、必ずしも女性のみに資するわけではなく、多様な視点を取り入れるきっかけにもなり、声を上げにくい立場にある全てのライツホルダーにとって救済メカニズムを利用しやすくすることに役立つ。

・救済メカニズムの設計・運営に女性が参加すること
・救済窓口のジェンダーバランス
・救済メカニズムの利用による社会的なスティグマや二次被害が生じないこと
・利用者が直面する差別、不利益、障壁に対する適切な措置が講じられていること
・個別的な救済では足りない場合、構造的差別的な権力構造の変化をもたらす是正措置を検討すること
・性別ごとのデータを収集し、女性権利団体等と協議を行い、ジェンダーに配慮した継続的な学習をすること

[83] ジェンダーガイダンスや「企業による人権侵害に関する救済へのアクセス解釈ガイド」（OHCHR、2024）を参照。

・救済について女性の経験に対応するものであること（賠償により司法・非司法手続へのアクセスを阻害しないこと、女性が望まない限り非開示合意はしないことなど）
・個別救済で足りない場合は構造的・差別的な権力構造の変化をもたらす是正措置も検討すること

2　人権救済メカニズムからみた本事案の対応

(1)　CX が性暴力による人権侵害を「助長」していた可能性もあること

第３章で詳細に報告したとおり、本事案の性暴力による人権侵害は、CX の番組出演者である中居氏が、CX アナウンサー社員の女性 A に対し引き起こしたものである。本事案は、CX の番組出演者である取引先による人権侵害であるという観点から、CX は、当該人権侵害と「関連」していることは明らかである。第３章で説明したとおり、特に本事案の人権侵害は CX の業務の延長線上で発生したものであり、プライベートな事案などとは即断できるものではなかった。そのため、CX は、人権尊重の観点から、慎重に事実調査を行う必要があったことは明白である。

一方、本事案は、CX が女性 A を誘って開催した中居氏との会合の直後に発生しており、CX が中居氏との会合による人権侵害を「助長」したか否かも問題となる。なお、国連指導原則において、「助長」とは、必ずしも法的な意味での関与を意味するものばかりではなく（原則 17 解説）、前述のとおり、企業の活動が取引先の人権侵害へのリスクを実質的に増大させる場合を広く含む概念であり、取引先が人権侵害リスクを引き起こすことを促進する場合をいう。国連指導原則では、このように企業が人権侵害を「助長」している場合には、より主体的に人権侵害を救済する責任を負うことを求めている（原則 22）。

この点、本章第３で詳細に報告したとおり、CX は、従前から性別・年齢・容姿に着目した会合を多数開催しており、取引先による性的暴力・ハラスメントのリスクを増大させ、かつ放置していた。特に、女性アナウンサーは、業務との関係で理由不明確な会合に呼ばれる回数も多く、有力な編成制作幹部や番組出演者などの取引先との関係で特有の権力格差が存在しており、リスクに晒される脆弱な立場にあった。

このように人権侵害のリスクが高まっている環境下で、2023 年 5 月 28 日、CX の編成制作局幹部であった B 氏は、中居氏から女性アナウンサーを誘うように要請を受け、女性 A を BBQ の会に誘い、中居氏、B 氏及び女性 A の３名での二次会につながったものである。この BBQ の会及び二次会は、上記の性的暴力・ハラスメントのリスクを高める「性別・年齢・容姿に着目して呼んだ会合」に該当する。第５章で報告したとおり、B 氏は、本事案の前の 2021 年 12 月にも、中居氏らとスイートルームの会を開催し、その際にも、中居氏による別の女性アナウンサーに対するセクハラが行われている。

以上のように、本事案の人権侵害は、CX が「性別・年齢・容姿に着目して呼んだ会合」の開催を通じて取引先による性的暴力・ハラスメントのリスクを増大させ、かつ放置していた環境下で、CX の編成制作幹部がそのようなリスクの高い会合に女性 A を誘ったことを契機として発生している。その観点では、実際に、B 氏が性暴力を具体的に予見していたとまではいえない場合も、CX は、中居氏が人権侵害を引き起こすことを促進しており、

「助長」していたと評価される可能性もある。そのため、CX は、人権侵害の被害を認識した後、主体的・積極的に人権救済に向けた取組みを行うことが期待されていたといえる。

⑵ 実効的な人権救済メカニズムとはかけ離れたものであったこと

人権救済においては、前述の人権救済メカニズムの実効性基準を踏まえつつ、被害者にとって何が救済[84]となるかを把握することが最重要である。本事案については、特に被害者が女性であり、かつ、人権侵害行為によってうつ状態、自死の危険、PTSD などを含む深刻な心身症状を発症している、という観点からの配慮が重要であった。そこで、CX の本事案の対応について、ア．被害者に寄り添った視点・ケア、イ．専門部署・専門家の関与による二次被害防止、ウ．被害者の意思を尊重した救済・是正、エ．人権侵害を防止するための原因解明・再発防止策を検討する必要の観点から CX の本事案への対応を検証する。

ア　被害者に寄り添った視点・ケアの欠如

本事案の被害者は、性暴力により PTSD を含む深刻な心身症状を発症している女性である。PTSD を発症しているということは、その回復までにさまざまなプロセスと相応の時間を要するものであり、素人では、被害者との対話や被害者の意思・状況の把握が適切にできない可能性があることは明らかである。また、女性に対する性暴力という本事案の被害の性質からすれば、少なくとも女性の視点がなければ、被害者が求める救済内容を適切に把握できない可能性が高い。

被害者の救済には、被害者との実質的な対話と被害者の求める救済内容・置かれた状況を的確に把握することが前提であり、それを踏まえた本事案の対応方針の検討・決定・実施が求められる。したがって、本事案においては、女性や性暴力被害者支援の専門家（臨床心理士・公認心理師等）が対応メンバーや外部専門家として入った上で、被害者のケアや対応の検討等が必要であった（実効性基準④公平性や⑧対話に基づくことの問題）。

しかし、本事案は、港社長、大多氏、G 氏（港社長ら 3 名）という編成ラインのトップ 3 の男性 3 名という同質性の高い 3 名が、女性 A の意思を確認しないばかりか、女性被害者という視点からの検討や専門家からの助言を得ての検討すらすることもなく、一方的に独断で女性 A にとって何が救済であるかを判断したものであり、被害者に寄り添った視点・ケアを欠いており不適切である。

なお、本事案においては、F 氏が産業医らの助言を受けながら、女性 A とのやり取りをしていたことは上記を満たすものではない。F 氏や産業医らは、港社長ら 3 名から意見を求められたこともなく、むしろ CX としての全体的な方針も知らされないままに、最も困難な性暴力被害者の女性のケアの部分だけを丸投げされている。特に、F 氏は、自分とのやり取りの後、女性 A が自死してしまうかもしれないという、具体的な恐怖を抱きながら

[84] 救済には、事実と責任を認めた上での謝罪、原状回復、名誉回復、金銭的又は非金銭的補償、懲罰的制裁、再発防止の保証などが含まれる。

女性 A とのやり取りを担当していたものであり、F 氏の心身への負担は計り知れない。専門性を持たない F 氏に「女性である」という理由だけで、このような過重な負担を負わせたことは、CX による F 氏の安全かつ健康な労働環境という人権の侵害と評価される可能性もある。

イ　専門部署・専門家が関与した事実関係の調査の欠如と二次被害の発生

上記のとおり、本事案では、CX は、自社が関係する人権侵害の可能性を認識できた以上、人権尊重責任を果たす観点から事実調査が必要である。不透明な内々での処理では公平性、予測可能性、透明性に欠けるため、守秘義務を負った人権担当部署や独立した専門家が関与した形で実施すべきである（実効性基準①正当性・③予測可能性・⑤透明性の問題）。その際、被害者のプライバシーの保護、二次被害の防止も必須である（実効性基準②利用可能性、⑥権利適合性）。特に本事案では、女性 A が PTSD を発症している性暴力の被害者であることから、女性 A に対するヒアリング自体が二次被害を生じさせないようにすること、また、相手が社会的影響力の大きな有名な番組出演者であるという観点から、被害者が社会から受け得る二次被害が生じないようにすることは特に重要であり、その観点からの専門家の関与も必須であったといえる。

しかし、港社長ら 3 名は、女性 A の「とにかく誰にも知られたくない、誰にも知られずに自然な形で、今やっている番組に復帰したいと言っている」という話を間接的に聞き、それに基づき「女性 A が笑顔で番組に復帰するまで何もしない」という「大方針」を決定した。しかし、女性 A の体調を前提としてどのようなタイミングで、どのような形で事実確認を取ればよいかを産業医らや専門家に相談することも、女性 A の状況を F 氏や産業医らに尋ねることも、女性 A に対して、調査をするべき深刻な案件と考えていることを伝えようとしたこともない。港社長ら 3 名は、「女性 A のために」情報漏えいリスクを抑えるために何もしなかったというが、コンプライアンス推進室など信頼できるメンバーに限定して守秘を徹底させれば情報漏えいリスクを最小化できたはずであるし、実効的な救済の観点からは情報が漏えいしない体制を構築することが求められていた。女性 A の希望は番組復帰であったが、上記のような形での事実調査が必ずしも女性 A が懸念する番組復帰を困難にするわけでもなかった。さらに、中居氏への事実確認の目的を説明して女性 A の意思確認を行えば、CX の対応方針について理解も得られ、会社は自分を守ってくれるとの信頼が得られた可能性もある（実効性基準①正当性、⑧対話に基づくこと）。

このように港社長ら 3 名は、二次加害の防止措置を講じた上での事実調査を検討すらしていなかった一方で、漫然と中居氏の出演を継続させることによって女性 A の戻りたい職場を奪い、B 氏が中居氏の利益のためとみられる行動を取ることを黙認したことは、女性 A の被害をさらに拡大させ、二次被害を与えたものであり、不適切であった。

ウ　被害者の意思を尊重した救済・是正措置の欠如

上記のとおり、本事案は、CX が人権侵害を「助長」した可能性もあることから、事実調査の結果も踏まえ、主体的に被害者の求める救済を確認し尊重する対応を取る必要があ

った（実効性基準⑥権利適合性、⑧対話に基づくことの問題）。

上記のとおり、女性 A の希望は番組への復帰であったが、本事案において、港社長ら 3 名は、中居氏の起用継続が女性 A が望む救済であるかについて、女性 A の意思を確認していないし、中居氏の起用継続が女性 A にもたらし得る影響（フラッシュバックなど）について専門家への相談も行っていない。むしろ女性 A は中居氏の性暴力によりフラッシュバックが生じており、産業医面談においても、中居氏が番組出演し社屋にポスター掲示がある以上、職場に復帰することはできない旨を述べていたのであり、中居氏の起用継続が女性 A が望む救済ではなかったことは明らかである。

港社長ら 3 名は、女性 A の意思を確認する行動もとることなく、中居氏の番組終了が「関係者からの憶測を呼び、女性 A を刺激してしまう」という独自の論理で中居氏の起用継続を決定しており、被害者の救済になっていないばかりでなく、上記のとおり、二次被害を生じさせており、不適切というほかない。

エ 人権侵害を防止するための原因解明・再発防止策の欠如

本事案では、当社による事実調査は行われず、したがって、事案分析に基づく類似事案の調査や真の原因解明に向けたプロセスもなかった。

しかし、CX においては、本章第 2 のとおり、取引先からのものを含む女性に対する性的暴力・ハラスメントのリスクが高かったことを踏まえると、本事案が一過性の個別的な事案でない可能性にも留意し、本事案が発生した真の原因を真摯に解明する必要があった。

当委員会の調査で判明したのは、本事案に限らない人権侵害リスクの高い類似事案等（性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合でのハラスメントリスク）の存在であり、女性アナウンサーを含む社員が取引先からのハラスメントを受ける高いリスクに晒されていることである。

こうした構造的な問題を解明し、真の原因に即し、将来の人権侵害の防止に資する再発防止策を策定することが求められていた（実効性基準⑦持続的な学習源の問題）。たとえば、人権方針に性的暴力・ハラスメントに係るゼロトレランスの明記、ジェンダー目線での人権デュー・ディリジェンスの実施なども検討できたはずである。また、下記 3 のとおり、役職員が信頼できる正当性のある相談窓口の設置も急務であるように思われる。

オ　小括

以上のとおり、CX の本事案への対応は、実効的な人権救済メカニズムとはかけ離れたものであると評価せざるを得ない。

3　CX における人権救済に関する相談・通報体制の実効性の欠如

CX では、人権救済に特化したメカニズムは存在しない一方、内部通報規程に基づき、社内にコンプライアンス推進室が担当するコンプライアンス社内相談窓口が設置されているほか、社外にも外部委託先が運営する「職場のほっとテレホン」や FMH グループ内部通報窓口が設置されている。社内イントラでは、これらの窓口にハラスメント事案につい

て相談可能であることが案内されている。また、各現場の部局や人事局でも、ハラスメント等の問題に関して相談対応が行われている。

これらの相談・通報体制が実効的なものであれば、本事案や類似事案等の被害者が相談窓口のいずれかを利用し救済を受けられた可能性はあったかもしれない。しかし、以下のとおり、CX の相談・通報体制も、ハラスメント事案に関する人権救済メカニズムの実効性という観点から様々な課題がある状況にある。

(1) 相談窓口とハラスメント事案対応に対する信頼性の欠如

救済メカニズムが役職員をはじめとするライツホルダーから信頼されているという観点で正当性を有することは、実効的な救済メカニズムの実効性の要となる重要な要素である（実効性基準①正当性）。

しかし、役職員アンケート（第2回）の結果によれば、約半数の役職員が、CXが設けている通報・相談体制に対する信頼を欠いていると回答している。取引先・取材先からのハラスメントに関して安心・信頼して相談できる相談窓口があると「感じない」と回答した者が全体の 57%に上った。人権侵害があった場合に安心・信頼して相談・通報できる窓口があると「感じない」と回答した者が全体の 45%に上った。

このような相談窓口に対する信頼性が欠如している背景には、ハラスメント事案に関する会社の対応への不信感がある。役職員アンケート（第 2 回）の結果によれば、ハラスメント事案に係る会社対応が「適切と感じない」と回答した者は 72%に上っている。人権問題に関して安心・信頼して相談・通報できないと感じる理由としても、「相談・通報すると不利益な処分を受けてしまうのではないかと不安を感じる」と回答した者は全体の 9%、「プライバシーが保護されるか不安を感じる」と回答した者は全体の 8%、「相談・通報しても問題が解決されるか信用できない」と回答した者は全体の約 18%であった。

また、第5章でも報告したとおり、役職員アンケート（第 1 回）では、特に取引先との会合の際にハラスメント被害を受けたにもかかわらず会社に相談をしなかった理由として、「コンプライアンス担当経由で情報が加害者に伝わるケースが多い」「相談しても対応してもらえない」「自分に不利益が及ぶおそれがある」「よほどの証拠や重大な案件でない限り会社は取り合ってくれない」「めんどくさい人とレッテルを貼られる空気がある」「扱いづらいと言われる」、「コンプライアンス窓口が機能していない」「相談者が悪く言われてしまう」などの回答も多数なされている。

(2) 人権救済の観点からのハラスメント事案への不適切な対応

実際、ハラスメント事案に関して会社に相談・通報をしたにもかかわらず、会社の対応が人権救済の観点から不適切であると評価される事案が多数存在している。

第5章で報告したとおり、役職員アンケート（第 1 回）では、取引先との会合の際にハラスメント被害を受け会社に相談をしたにもかかわらず、「加害者に何の処分もない」、「まともな調査もされず黙殺された等」、「加害者に対する対応が不十分」、「笑って済まされた」、「女性にも責任があるのではないかと言われたと聞いた」、「穏便に済ませ

てほしいと言われたと聞いた」などの不適切な対応がなされたと回答した者が多数存在した。

また、たとえば、重要な社内ハラスメント事案②においては、CX の専務取締役であった岸本氏が被害者を個別に呼び出して机を小刻みに叩いて圧迫しながら反町氏による被害や反町氏の謝罪意向について口外しないように求めるなど被害者に対して二次被害を生じさせるような行為を行っている。一方で、CX は反町氏に対しては適切な処分を行うことなく、取締役に昇進させている。

また、重要な社内ハラスメント事案④においては、バラエティ制作部内でのみ情報を留め置いたことに加え、悪質なセクハラ事案にかかわらず軽微な処分しか行っていないことにも問題があった。港社長が弁護士による聴き取り調査を行ったりするなどの調査手法に苦言を呈したことも、被害者の人権救済よりも加害者側への配慮を重視した行動であったと評価されかねないものであった。

以上のように CX がハラスメント事案に関して人権救済の観点から不適切な対応を行っている状況では、たとえ相談窓口を設置し周知したとしても、被害者が声を上げることが困難であり、利用可能性の点で問題があると評価せざるを得ない（実効性基準②利用可能性）。

(3) コンプライアンス相談窓口等の内部通報窓口

CX は、社内にコンプライアンス推進室が担当するコンプライアンス社内相談窓口、社外に外部委託先が運営する「職場のほっとテレホン」を設置している。FMH も、CX の役職員も利用可能なグループ内部通報窓口を設置している。これらの窓口は CX の社内イントラ等で役職員に対しハラスメント事案についても相談可能であることが案内されている。このように CX が複数の相談窓口を設置していること自体は、被害者の選択肢を増やすものとして評価できる。

これらの内部通報窓口は、公益通報者保護法に基づく内部通報体制を整備する観点から、内部通報規程に基づき運用されているものであり、ハラスメントの相談対応に関する専門性をもって設計・運用されているものではない。性的暴力・ハラスメントは重大な人権侵害となり得る問題であり、被害者のケアや二次被害の防止などに特に留意して対応する必要がある（実効性基準⑥権利適合性、⑧対話に基づくこと）。しかし、CX の内部通報窓口は、被害者のケアや二次被害の防止のためのマニュアルや外部専門家の連携体制が整備されていないという点では課題がある。2023 年 10 月に CX でハラスメント防止規程が策定され、内部通報窓口がハラスメントに関する相談窓口であることは明確化されたものの、これに伴い、何らかの機能強化がなされたことも認められない。

また、内部通報規程によれば、内部通報窓口の通報の対象は「当社における」法令違反、社内規程違反、ならびにその他コンプライアンス違反に係る行為である。本事案及び類似事案において問題となっているような取引先による人権侵害も通報の対象としていると評価できるか困難である点でも課題がある（実効性基準③予測可能性）

なお、職場環境アンケートによれば、ハラスメントを受けた人のうち、会社のコンプラ

イアンス相談窓口に相談したと回答した人は、2022年度は3名（母数はハラスメントをされている／されたことがある人の合計169。対象は制作4局）、2023年度は7名（母数はハラスメントを自身・同僚がされたことがある／見聞きしたことがある人の合計 527）。対象は全社）であり、ハラスメントを受けた人数及び見聞きした人数に比して相談件数が少ない。ハラスメントの被害者にとって利用しやすい相談窓口ではなかった可能性がある（実効性基準②利用可能性、④公平性の問題）。

また、2024年度職場環境アンケートでも、「職場で問題があった時に相談や通報をする窓口等」についての質問で、「聞いたことがない、どこにあるのかわからない」が 30%を占めており、利用可能な相談先かという観点からはなお問題がある（実効性基準②利用可能性、④公平性の問題）。

(4) 人事局のハラスメント相談

人事局のハラスメント相談は、ハラスメント行為の認定よりも被害者のケアの観点から実施可能なものであり、被害者の救済の観点をもって運用することは可能である。その意味で、より人権の視点及び対話による救済に資する場合がある（実効性基準⑥権利適合性、⑧対話に基づくことの観点）。しかしながら、現状の制度は、就業規則に基づいた人事全般に関する相談窓口（CX就業規則第95条）という定め以上に、特段の規程やマニュアルはなく、担当者の力量に任せられた属人的な対応が行われているにとどまり、そもそも制度として確立しているとは言い難い（実効性基準①正当性、③予測可能性、④公平性、⑥透明性の問題）。

(5) 小括

以上のとおり、CX が性的暴力・ハラスメントなどの人権問題に関して複数の相談・通報の窓口を設置していることは評価できるものの、役職員から十分に信頼されておらず正当性を欠いているという点で、人権救済メカニズムとして根本的な欠陥がある。その背景には、CX が本事案を含めたハラスメント事案に関して人権救済の観点から不適切な対応を行っていることに関する役職員からの不信感があると推察される。

このような不信感を払しょくするためには、当社の経営陣が、人権侵害の被害者の救済を最優先とする姿勢を示し、被害者が声を上げやすい環境を整備することにコミットすることが不可欠な状況にある。また、各相談窓口の実効性を高めるため機能強化・改善も重要となる。

第6　ジェンダーギャップと人権意識の欠如

前記のとおり、当社には、年齢・性別・容姿に基づいて呼ばれる会合の慣行があり、そこで性的暴力・ハラスメントが生じるリスクが高い状況があったにもかかわらず、特段の取組みがなされてこなかったほか、経営陣によるハラスメントが許容されるような状況にもあった。こうした取組みの遅れの背景には、男性優位の同質性の高い構造やジェンダーバイアスがあるのではないかという観点から、以下、検討した。

1　女性役員・女性管理職に関するジェンダーギャップ

以下のとおり、2015 年度以降、当社に女性役員が入ったのは最近 2 年であり、その人数は男性役員15名に対し1～2名（FMH）、26名又は28名の男性役員に対し女性1名（CX）にすぎない。

また、2016年以降、CXの局長は男性9～11名に対して女性0～2名（女性比率0～17%）、部長は、男性 52～81 名に対して女性 16～20 名（女性比率 15～28%）、部長未満は男性330～390名に対して女性 97～136 名（女性比率 23～27%）にすぎない。

プライム市場では 2025 年を目途に女性役員 1 名以上、2030 年までに女性役員比率 30%以上を目指すこととされている。また、女性活躍推進法では女性管理職比率 30%以上という数値目標が掲げられ、2023 年から有価証券報告書でも報告義務が課されているところ、当社が数字の上でこれを満たそうとしている様子はうかがわれる。

しかしながら、上記数値傾向から見えるのは、上位職（執行役員を除く）ほど女性の実数や女性比率が低いことや意思決定層の男性優位構造である。

表１　FMH の取締役の女性数・比率（社外含む）

年度	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	15	15	15	15	15	23	22	22	22
女性	2(12%)	1(6%)	0	0	0	0	0	0	0

表２　CX の役員の女性数・比率

役員（社外含む）

4 月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	26	28	28	29	29	26	27	29	27
女性	1(4%)	1(3%)	0	0	0	0	0	0	0

表３　CX の執行役員の女性数・比率

4 月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	8	7	6	8	5	7	6	6	5
女性	2(20%)	3(30%)	3(33%)	3(27%)	3(38%)	2(22%)	0	0	0

表４CX の役員待遇[85]、局長、局次長、部長の女性数・比率

役員待遇

４月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	9	8	5	2	3	5	6	4	3
女性	1(8%)	0	0	0	0	0	0	0	0

局長

４月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	11	9	6	10	10	9	10	11	10
女性	1 (8%)	0	1 (14%)	1 (9%)	1 (9%)	1 (10%)	2 (17%)	2 (15%)	2 (17%)

局次長

４月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	42	17	19	18	21	16	17	19	20
女性	8 (16%)	3 (15%)	0	0	2 (9%)	2 (11%)	1 (6%)	1 (5%)	1 (5%)

部長

４月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	52	70	68	81	65	64	64	63	61
女性	20 (28%)	19 (21%)	19 (22%)	19 (19%)	19 (30%)	15 (19%)	16 (20%)	16 (20%)	18 (23%)

部長未満

４月時点	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
男性	359	330	345	376	347	349	369	363	390
女性	129 (26%)	97 (23%)	106 (24%)	130 (26%)	126 (27%)	132 (27%)	136 (27%)	131 (27%)	136 (26%)

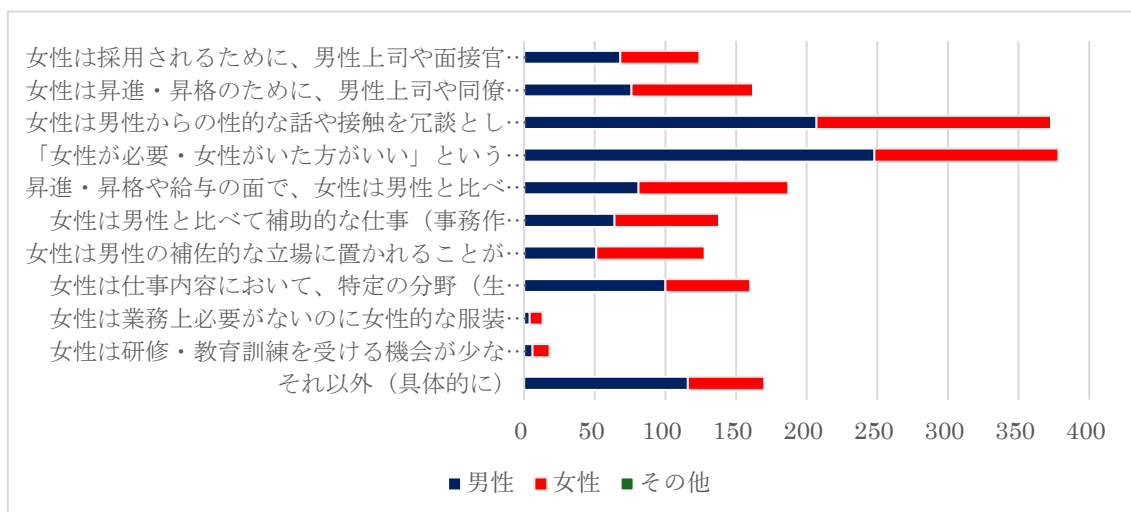
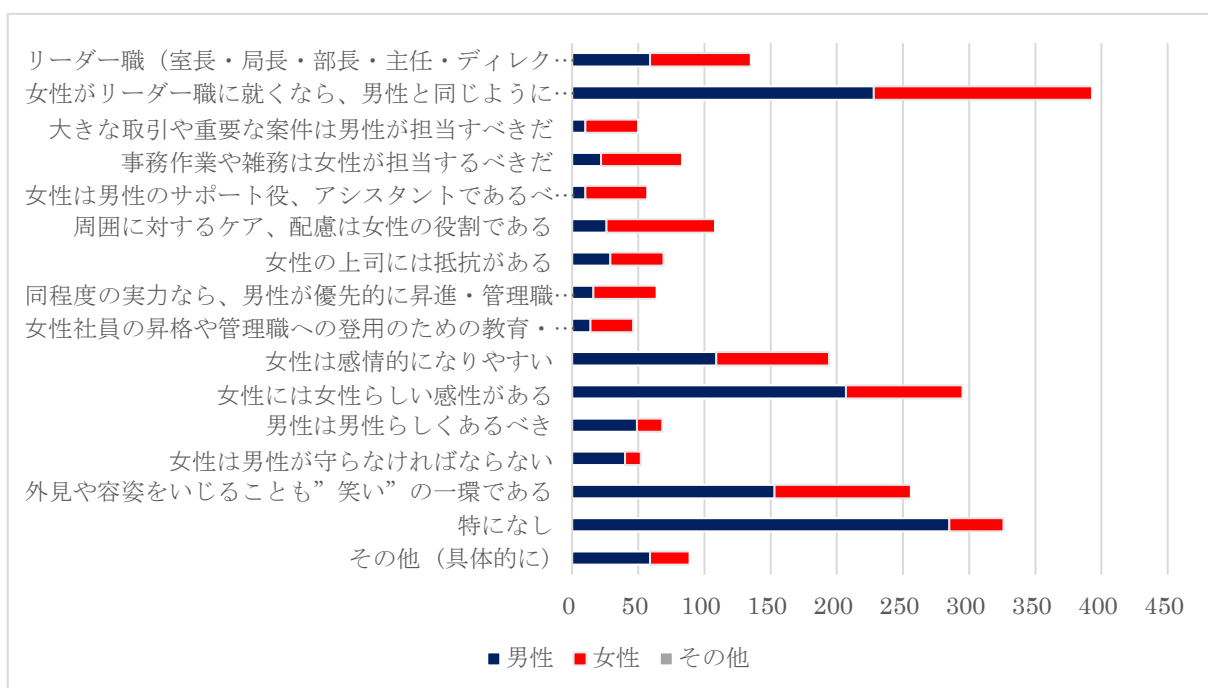
２　ジェンダーギャップ、ジェンダーバイアスの存在

(1)　役職員アンケート（第２回）の結果

役職員アンケート（第２回）の結果、CX の職場において以下のようなジェンダーギャッ

85 役員待遇とは局長又は局長に準ずる立場にある者のうち、卓越した専門的技能を有し、社外流出の場合の損失が甚だしいと判断される者をいう（役員待遇取扱内規第２条第１項）。

プ・ジェンダーバイアスが存在する旨の回答がなされた。

I. 職場に関連して以下のようなジェンダーギャップが存在すると感じた経験はありますか。存在すると感じたものを全て選択してください（質問 5(3)）

II. 職場に以下のような考え方・価値観が存在していると感じますか。存在すると感じるものを全て答えてください（質問 5(4)）

I.については、「『女性が必要・女性がいた方がいい』という理由で女性が飲み会・接待

に誘われる」「女性は男性からの性的な話や接触を冗談として扱ったり、受け流したりしなければならない」（以下「受け流しスキル」という）が上位 2 つである。これによれば、33%以上の役職員が、CX では、女性であることを理由として、会合に誘われること、及び、男性から性的な話や接触を受け流すことが求められていること、があると感じている。

同結果は、CX には、女性を接待要員として利用し、その受け流しスキルに甘えることを許容する土壌がある可能性を示している。

また、II.について、26%以上の役職員が「女性には女性らしい感性がある」が存在していると回答していることに鑑みれば、CX には、女性という性別に特別な性質があるという考え方・価値観が、一定程度、存在していることがうかがわれる。また、「周囲に対するケア、配慮は女性の役割」という考え方・価値観があると答えたのは女性が多く男性が少ない。これは「女性ならではのケア・配慮」という女性にかかる負担が男性に見えていない可能性を示している。

こうした結果からは、女性を接待要員として動員することについて、問題視するより、（本来身につけなくてよいはずの）セクハラの受け流しスキルを「女性ならではの対応」として当然視する土壌やそもそも見えていなかった可能性があるのではないかとも推察される（遠藤氏も、アナウンサーの会食等におけるトラブルに関して、10 年前くらいまでの女性アナウンサーは「うまくかわしていた…今の女性アナウンサーは…そのようなテクニックはないし、今の仕組みとしてそのようなテクニックを求めることさえ間違っているということになっている」とヒアリングで述べている）。

⑵　当委員会のヒアリングで聞かれた声

当委員会のヒアリングにおいても、以下のような、当社におけるジェンダーギャップやジェンダーバイアスに関する声が聞かれた。

- 呼んだ人が自分に利益が出るために女性社員を使っており、作品が当たればプロデューサーの力、会社に何か利益にもたらすと男性社員の力となる。一緒に頑張った女性社員達が恩恵を受けていない。男性社員が女性社員を盛り上げ役として連れて行き、何か獲得しても男性社員の手柄にしかならず、女性社員は使われただけになる。
- 「女子アナ」には若くてかわいい女の子みたいなニュアンスがある、男性役職員の女性アナウンサーへの対応に「所有物感」を感じることがある[86]。
- 若い女性アナウンサーが入ってくると自分が外されてしまうのではという不安があった。
- CX が変わるためには、会議体の性別バランスが必要。重要な決定事項の会議では、女性が一人のことが多く、意見しても伝わらないと感じる。
- あらゆるところが“ボーイズクラブ”だと感じる。
- バラエティには男の人ばかりである。チーフプロデューサーですら、女性は少ない。

---

86 当委員会のヒアリングにおいて、こうした「女子アナ」のイメージを変え、アナウンサーをプロフェッショナルな職業にするために尽力したい旨述べる役職員、退職者がいた。

- 女性社員が部長に就任した際、局長から「この部署のお母さんとして」と言われたと聞いた。シャドーワークをたくさんやれ、何でも受け入れろという趣旨だと思うが、令和６年にもなってこんなことを言うのかと思った。

３　ハラスメントなど人権問題に対する意識が低い傾向

以下は、2022 年度～2024 年度に CX で実施された職場環境アンケートの自由記載欄からの抜粋である。当委員会による役職員アンケート（第 1 回、第 2 回）と同様、当社における上位者のハラスメント意識の低さ、被害者に我慢を強いる風土・被害認識の欠如などの傾向が認められる。

ア　上位者のハラスメント意識の低さ

- 過去にセクハラをした人やセクハラ疑いの人が多い。一時的に配置換えされたとしても数年後には立場が上になって戻ってくることに違和感を感じる。結局男性は男性に甘いのでそういう結果になっていると思う（2022）
- セクハラに関しては、名前が挙がるのはいつも同じ人々。それなりの立場の人々なので、自身が不利益を被るのではないか、と怯える傾向にある（2022）
- 立場が上位の方ほど（昭和～平成ひとケタ入社くらい）、ハラスメントに関する意識の低い方が多いと感じます。過去の明らかなセクハラを武勇伝のように語り、部下や同僚の前で指導の域を超えるパワハラまがいの叱責を行う、かなりの立場の方もいます（2023）
- セクハラが明るみになっても、何の処分もないどころか加害者が堂々と主要な立場に居座ることができる不思議な会社です。他にも数多くの被害が散見されています。ジェンダー平等への意識の低さはメディアがトップクラスだと思います（2023）
- セクハラが無い日が無かったと同時にパワハラもやりたい放題。よく今迄生きて来たと思うくらいである。そんな時代に比べれば、ここ数年の社内はかなり上品になったと思うが、今の役員以上はその時代にセクハラ、パワハラを散々行って来た時代の方々なので、そういった意味で信用が置けない人もいる（2023）
- これまでセクハラやパワハラをしてきた人が要職にいて、なにを言ってもやっても説得力はない。改革が必要だと思います（2024）

イ　被害者に我慢を強いる風土・被害認識の欠如

- 飲み会等で、卑猥な性的用語を発言したり、いわゆる下ネタトークを行う上司は現在も何人もいます。その際に、場の雰囲気を壊さないように、受け流してしまう。酒席での部下に対する発言に対して、記憶がない、酒の場だから、という上司の感覚は無責任に感じます（2023）
- 恋人の有無のみならず、性的関係についても普段の会話の中で話される（2024）
- 若手の時には、それがセクハラだということさえも認識できずに悩み、また男性ばかりの職場で相談することができず、後から認識することができました。若い世代

に、何がハラスメントなのかや、絶対服従などの上下関係の異質であると認識できるよう学ぶ機会を設けて欲しいと思います（2022）

4　小括

以上で報告したとおり、当社は、意思決定層に男性が多く、また、管理職においても上位に行くほど男性が多いという男性優位構造がある。また、企業風土としてジェンダーバイアスも根深く、男性優位構造が強化される土壌がある。男性優位構造の下では、女性は一段低く見積もられたり、モノ化されたり、ケアの役割を押し付けられたりする場合がある。また、同質性が高い組織は、外部からの視点や異なる意見を受け入れにくく、外部とは異なる内なるルール（内輪の論理）がまかり通り、集団浅慮にも陥ることも多い。

男性優位の同質性の高い構造が、トップダウンで人権意識の鈍さ（女性を接待要員として動員することが人権侵害リスクを高めることにつながることに関する問題意識の低さ）をもたらし、ハラスメントが容認されやすく信賞必罰が徹底されない企業風土を作り出している面は否めない。本事案への不適切な対応もまた、男性優位構造の下にある同質性の高い 3 名が集まった結果、多様な視点での検討や外部専門家からの意見を求めるという発想に至らなかったことが一因と言い得る。

上記のとおり、当社では、多様性の欠如がもたらす弊害が極めて大きい。当社における意思決定層及び上位管理職のジェンダーバランスの確保は、当社の人権侵害のリスクを防止するための喫緊の課題であるように思われる。なお、男女共同参画に関する取組みにおいて、女性役員や女性管理職比率 30%以上が求められているのは、本来男女比１：１が原則である中で、女性が増えることによる多様性の効果が発揮される最低ラインが 30%[87]であるためである。30%に近づくことはゴールではないことに留意すべきである。

第７　総括

本章では、人権尊重の観点から、本事案及び類似事案等、及び当社の取組み・体制を検証したところ、以下の点が判明した。

１　取引先による重大な人権侵害のリスクを「助長」した会合等の慣行

国連指導原則等の国際人権基準に基づき、企業は、自社のみならず取引先による人権侵害のリスクについても調査・対応が求められている。

メディア業界全体の状況、当社内及び取引先の状況に関する情報や調査結果を踏まえれば、CX では、社員等が、番組出演者を含む取引先から性的暴力・ハラスメントを受けるという重大な人権侵害のリスクが高い状況にあることが明らかな状況にある。特に若い女性アナウンサーは番組出演者としてのプレッシャー、編成・制作幹部との権力格差、取引

[87] 「クリティカル・マス」と呼ばれ、女性の意見が女性代表（象徴）としてではなく、個人の意見としても認識され、組織運営や意思決定に影響を及ぼすようになる最低ラインをいう。

先との会合等への参加の事実上の強制などの要因でリスクに晒されやすい脆弱な立場に置かれていている。

そのような中で、CX は、取引先との会食・会合等に女性アナウンサー・社員をその業務とは関係なく性別・年齢・容姿などに着目して誘って多数開催しており、このような慣行を通じて、取引先による人権侵害のリスクを「助長」していた可能性がある。そのため、当社は、たとえ自社が引き起こしている問題ではなくとも、上記のような人権侵害のリスクに関して、積極的な調査や対策を行い、調査の結果によっては、主体的に是正救済を行うことが求められている状況にあった。

２　人権尊重に関する体制・取組みの不十分性

CX は、放送局としての人権尊重に関する問題への対応を誤れば、スポンサー撤退や機関投資家の追及等にもつながり企業価値の毀損に直結する状況に直面していたことからすれば、当社は、重要な経営課題と捉え、経営陣の関与・監督の下で実施する必要があった。

この点、当社は、コンプライアンス推進室などの関与により人権方針を策定・実施を進めていたこと自体は評価できる。しかし、経営陣のコミットメントが不十分であったがゆえに、人権方針について社内に浸透しておらず、人権方針を実施するための部署横断的な体制も十分に構築されておらず、当社の取組みは上記のような重要な人権侵害リスクの予防・対応にはつながっていない状況にある。

以上のような問題を改善するためには、当社の経営陣が、真の意味で人権尊重の姿勢を明確にし、本事案及び類似事案等でも問題となっているような性的暴力・ハラスメントを含む重要な人権課題に関する認識を深め、そのリスクの防止・対応のために必要な部署横断的な体制を構築し、これを実施・監督していくことが不可欠である。

３　実効的な人権救済メカニズムの欠如

人権救済メカニズムについても、複数の相談窓口が設置されていること自体は評価できるものの、社員から十分に信頼されておらず実効性を欠いている。この背景には、CX が本事案を含めた性的暴力・ハラスメント事案に関して人権救済の観点から不適切な対応を行っており、被害者が声を上げることが困難になっている状況が存在する。

本事案では、CX は、番組出演者であった中居氏によるアナウンサーである女性 A に対する性暴力による人権侵害と「関連」していることに加え、「助長」していたと評価される可能性もあり、人権尊重の観点から、積極的な人権救済の取組みが期待されていた。港社長ら 3 名の本事案への対応は①被害者に寄り添った視点・ケアの欠如、②専門部署・専門家が関与した事実関係の調査の欠如と二次被害の発生、③被害者の意思を尊重した救済・是正措置の欠如、④人権侵害を防止するための原因解明・再発防止策の欠如という観点で、「実効的な人権救済メカニズム」とはかけ離れたものになっている。

このような状況を経営陣が認識し、人権侵害の被害者の救済を最優先とする姿勢を示し、被害者が声を上げやすい環境を整備することにコミットすることも必要である。その上で、被害者のケアや二次被害の防止の視点も考慮しつつ、様々な立場の被害者から取引先による人権問題を含む相談・通報を受け付けて対応できるように、人権救済メカニズムの実効

性を強化していくことも重要となる。

４　背景としてのジェンダーギャップや男性優位構造の存在

特に当社では、意思決定層のジェンダーギャップや男性優位の同質性の高い企業風土の存在が、上位者のハラスメント・人権意識の低さにつながり、人権侵害のリスクを高めていることも推察される。

以上を踏まえると、当社においては、経営層のジェンダーギャップや男性優位構造の改善も強く期待される。

第７章　内部統制・コーポレートガバナンスの状況

本事案及び類似事案等を通じて問題となっている、女性アナウンサーを含む当社の社員等が社内又は取引先から性的暴力・ハラスメントを受けるリスクは、第６章で報告したとおり、深刻な人権侵害を生じさせる危険性がある問題である。当社は、ライツホルダーの人権尊重の観点から、このような重要な人権侵害のリスクに関して積極的な調査、取組み、人権侵害の救済が期待されている。

一方、企業における人権侵害の問題の対応の誤りは、社員・視聴者・スポンサー・株主・機関投資家など様々なステークホルダーの信頼を失わせるとともに、人的資本の毀損やコンプライアンス違反も招く可能性があるという点で、企業価値の毀損に直結する。そのため、経営陣はこのような人権問題の企業経営に関わるリスクを重要な経営課題と認識して、適切に管理し、取締役会はこれを監督することが求められる。

そこで、本章では、内部統制・コーポレートガバナンスの観点から、本事案及び類似事案等に関連する当社の経営リスクの管理・監督状況を調査・検証した。

第１　性的暴力・ハラスメントという人権問題が当社の経営に与える影響

１　性的暴力・ハラスメントという人権侵害発生のリスク

⑴　性的暴力・ハラスメントの発生可能性

第６章でも報告したとおり、CX では、社員等が、社内又は取引先から、性的暴力・ハラスメントなどの重大な人権侵害の問題が発生する可能性が高い状況にあった。

CX では、後記のように、2022 年度以降、毎年、職場環境アンケートを実施してきた。その内容は、労働時間や出勤表の書き換え等の勤怠に関する事項やパワハラ・セクハラに関する事項であったところ、2022 年度アンケートで 32%（報道局、情報制作局、スポーツ局、編成制作局の 4 局が対象）、2023 年度アンケートでは 8.6%、2024 年度アンケートでは 8.3%がハグや身体・髪の毛に触るといった身体的接触を経験した、又は見聞きしたと回答している[88]。2023 年度から 2024 年度の比較だけを見ても、改善の傾向は見られず、CX におけるセクハラの発生率は高い水準で推移していることは、CX 経営陣も認識できる状況にあった。

⑵　アナウンサーの立場の脆弱性

アナウンサーは、番組に出演して広く認知されるという点でタレント等の出演者と同様の側面を持つ一方で、CX の社員という立場にある。このような側面から、電車通勤時に一般視聴者等によるつきまといや待ち伏せ等を受けるというリスクや SNS 等で誹謗中傷を受けるリスクが存在し、後記のとおり、CX はこれらのリスクに対して一定の措置を講じてきている。

また、第６章でも報告したとおり、アナウンサーは、CX の社員として編成局内のアナ

---

[88] 2022 年度のアンケートは報道局、情報制作局、スポーツ局、編成制作局の社員を対象としていたが、2023 年度以降は対象を CX 全社員に拡大したため、比較対象が異なることに注意を有する。

ウンス室に所属しており、報道局、情報制作局、スポーツ局、編成制作部門のプロデューサー等から出演打診を受けたアナウンス室長・部長等がスケジュール等を踏まえてキャスティングを判断する実務となっている。そして、アナウンサーの中には、このような番組へのキャスティングをプレッシャーとして感じる者も存在し、起用権限を有するプロデューサー等との関係において権力格差をも感じられる状況にあった。

以上のような関係性において、接待・会合等に呼ばれた場合には、意に沿わないものであったとしても、断ることができない場面もあったと考えられる。そして、そのような関係性は、接待・会合等に誘われた場面のみならず、参加した接待・会合等の場面での立ち振る舞いにも影響することは容易に想定される。特に、女性アナウンサーは、その性別・年齢・容姿など、アナウンサーとしての能力ではない側面に着目して誘いを受ける場面も少なくなく、性的な対象に見られるリスクを多いに孕んでいた。とりわけ、芸能プロダクションに所属していないアナウンサーは、撮影現場等にマネージャーが帯同せず、単身での応対が求められることから、ハラスメントのターゲットになりやすいという点があったことも否定できない。

このように、CX の職場で活動するアナウンサーについては、職場環境そのものの性的暴力・ハラスメントのリスクに加え、その立場の脆弱性がリスクを高める要因にもなっていた。

２　当社経営に与える重大な影響

(1)　ステークホルダーからの信頼喪失と取引停止

第６章でも報告したとおり、性的暴力・ハラスメントを含む国際的に認められた人権に関する意識が社会全体でも高まっている。また、企業の人権尊重の要請の高まりを踏まえ、機関投資家やスポンサー企業を含む企業は、自社のみならず、CX を含む取引先の人権問題に関する調査・対応が求められている。

このような、企業において人権尊重に向けた取組みが不十分又は不適切であった場合、様々なステークホルダーの信頼を失い、場合によっては取引の停止や投融資の引上げという観点で企業価値の毀損につながりかねない。そのような観点で、上場企業の企業統治に関する原則であるコーポレートガバナンス・コードも、人権尊重を含むサステナビリティ課題に関する課題の対応が重要な経営課題であることを明確にしている（補充原則 2－3①)。

特に、後述する旧ジャニーズ事務所問題においては、同事務所創業者の性暴力問題が重大な人権侵害として着目されたことを契機として、多数のスポンサー企業が同事務所の人権侵害に加担していると評価されることを恐れ同事務所所属タレントの起用を停止するに至っている。

同事案では、CX も問題を長らく認識しながら沈黙していたことに関して懸念が生じ対応が求められた。後述するとおり、同事案以外にも、CX では、テラスハウス問題など過去に人権問題に関連する複数のリスク事象が発生し、対応が求められた。

そのため、特に CX において性的暴力・ハラスメントなどの重大な人権問題が発生した場合、視聴者離れやスポンサー撤退など当社経営に重大な影響が生じる可能性が高いこと

は、当社の経営陣も十分に予見できた。実際に、本事案でも、第4章で報告したとおり、本事案報道後に、CX の人権尊重に関する懸念の高まりから、スポンサーの撤退や機関投資家からの追及等といった事象が生じている。

⑵ 人的資本の毀損

企業の成長を担う人的資本を重視した人的資本経営の重要性が高まるなか、性的暴力・ハラスメントは、人的資本の源泉である社員自体に被害を生じさせる職場環境に重大な悪影響を及ぼすものであり、その点でも重大な経営上の影響を生じさせる可能性がある。

2022 年 8 月 30 日に内閣官房・非財務情報可視化研究会により策定された「人的資本可視化指針」では、人的資本の形成に特に関する項目として、7 項目（①育成、②エンゲージメント、③流動性、④ダイバーシティ、⑤健康・安全、⑥労働慣行、⑦コンプライアンスと倫理）、19 分野が提示されているところ、セクハラはこのうちの「コンプライアンスと倫理」に関連するとともに、性差別を助長する点で「ダイバーシティ」にも悪影響を与える問題である。また、ハラスメントは社員が「健康・安全」に働ける就業環境を害する行為であって、働きがいを感じることで高まる「エンゲージメント」を低下させるなど様々な観点で人的資本を毀損し、企業価値の持続的成長を妨げる要因につながる。

⑶ 法令違反・法的責任の発生

企業が雇用管理上セクハラをはじめとするハラスメント対策を行うことは法的義務であり、これを怠れば法令違反を問われる可能性もある。

セクハラについては、2006 年の男女雇用機会均等法の改正により、職場におけるセクハラについて防止措置を講じることが事業主の法的義務として定められた。事業主には、以上のようなセクハラ対策に加えて、2017 年から妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ）、2020 年からパワーハラスメント（パワハラ）に関しても同様の対策を義務付けた。

2020 年に公表されたパワハラに対する企業の対策を具体化した厚生労働省指針[89]において、取引先等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（カスハラ）に関しても、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組みを行うことが望ましいことなどが明記され、2022 年に厚生労働省は「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表している。近年、企業におけるカスハラ対策に対する要請が高まり、東京都では 2024 年 10 月にカスタマー・ハラスメント防止条例[90]が採択され、また 2025 年 3 月には日本政府も企業にカスハラ対策を義務付ける「労働施策総合推進法」の改正案を閣議決定した。このような法規制が導入される以前の段階でも、企業は、顧客からの苦情に対して労働者の生命、身体等の安全を確保するために必要

[89] 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上こうずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）
[90] 東京都カスタマー・ハラスメント防止条例（2025 年 4 月 1 日施行）

な体制や措置等を講じるべきであるとの主張に基づき安全配慮義務違反が争われた判例[91]も存在する。

以上、カスハラを含め、各ハラスメント防止に向けた会社の整備状況が不十分であったり、リスク顕在時の対応が不適切であったりした場合には、法令違反に加え、安全配慮義務違反として法的責任を問われる可能性もある。

第２　性的暴力・ハラスメントに関わる経営上のリスクの管理状況

第１で報告したとおり、本事案及び類似事案で特に問題となっている性的暴力・ハラスメントという重大な人権侵害のリスクは当社経営に様々な観点で重大な影響を与える状況にあった。当委員会は、当社が、このような重要な経営上のリスクを管理するため、いかなる取組みや体制を行ってきたかを調査した。

以下では、当社の取組みを、特に①人権尊重、②人的資本形成、③コンプライアンス確保にそれぞれ関連する取組みを分類して報告する[92]。調査の結果、それぞれの取組みにおいて、以下のとおり、様々な問題が確認された。

１　人権尊重に関する取組状況と問題点

第６章で詳細に報告したとおり、当社では、旧ジャニーズ事務所問題を契機として、コンプライアンス推進室などの主導によりグループ人権方針を策定した上で、これを実施するために人権デュー・ディリジェンスの取組みを開始するなど、人権尊重に向けた取組みに着手はしていた。

しかし、これらの取組みに対する経営陣のコミットメントが不十分であったがゆえに、人権方針は社内に浸透しておらず、人事局や編成制作局も含めた部署横断的な体制の構築には至っていない。その結果、当社の人権方針でも示された人権尊重の視点は、下記３及び４で報告する人的資本やコンプライアンス・リスク管理に関する取組みにも組み込まれず、性的暴力・ハラスメントの問題という当社企業経営上重大な影響を与えるリスクの予防や対応にはつながっていない状況にあった。

また、人権救済メカニズムについては、人権救済に特化した窓口は設置されていないものの、下記４で説明するとおり、コンプライアンス・リスク管理の観点から複数の相談窓口が設置されている。しかし、第６章で詳細に報告したとおり、これらの相談窓口は役職員から十分に信頼されておらず実効性を欠いてしまっており、この背景には、CX が本事案を含めたハラスメント事案に関して被害者を救済することなく不適切な対応を行っていることに関する懸念が存在する。

---

[91] 東京地判平成 30・11・2 季刊ろうさい 56 号 38 頁。ただし、相応の体制及び措置は講じられており、会社が労働者の生命、身体等の安全を確保するための必要な配慮を欠いたとは認められないとして、会社の損害賠償責任は否定されている。

[92] ①人権尊重、②人的資本形成、③コンプライアンス・リスク管理体制は相互に密接関連しており、明確に分類できないことは留意されたい。

2　過去の人権に関わるリスク事象への対応に関する問題点

以下のとおり、CX では、過去にも、テラスハウス問題、旧ジャニーズ事務所問題、松本人志氏問題など人権問題に関連する複数のリスク事象が発生し、対応が求められた。しかし、いずれの事案でも、CX は、これらの問題の教訓から学び、人権問題を重要な経営上のリスクとして認識し、経営陣の関与の下で、その予防・対応のための体制を改善していたとは言い難い状況にある。

(1)　テラスハウス問題

ア　事案の概要

CX では 2020 年 5 月 23 日に、「テラスハウス」の出演者の 1 人が自死するという事案が発生していた。テラスハウス問題は、CX が制作に関わり、配信や放送を行っていた番組の出演者が自死し、命が失われるという結果が生じた事案であった。

「テラスハウス」は、編成制作局編成センター内の編成部からの社外発注番組として開始したが、2016 年 7 月からは編成局編成メディア推進部[93]、2019 年 4 月からは総合事業局コンテンツ事業室に管轄が移管されていた。

テラスハウスは、他の出演者に対する批判的言動が放送された回が地上波放送前の 3 月 31 日に Netflix で先行して配信されており、当該出演者は、同日以降、SNS で誹謗中傷を受けることとなり、同日、自傷行為を行っていた。このことは、4 月には CX の番組担当プロデューサーに報告されていたが、それが社内で共有されることなく、同放送回は予定通りの 5 月に地上波で放送され、その後、当該出演者は自死に至った。

メディアとして番組を制作し、配信・放送する事業を展開する上では、CX 社員だけでなく、これらの事業に欠かせない番組の出演者も CX にとって人権尊重の対象である。CX は、その身体的・精神的な健康状態への配慮が求められていたにもかかわらず、これが欠けていたのではないかが問題となった。

イ　CX の対応状況

(ア)　社内での検証

出演者の自死を受けて、6 月 29 日付で「『テラスハウス東京 2019 - 2020』検証報告書」が作成された。この検証は、当時、総合事業局内にあったコンテンツ事業センター、同センター内にあったコンテンツ事業室、編成制作局内にあった編成メディア推進室（元編成メディア推進部）、及び広報局内にあった企業広報室それぞれに属する社員 4 名が担当した[94]。すなわち、上記検証を担当した 4 名のうち 3 名は、テラスハウスの制作を発注していた部局に所属する社員であった。

---

[93] テラスハウス問題が発生した「TERRACE HOUSE TOKYO 2019-2020」シリーズは、編成メディア推進部として契約締結されたものであった。

[94] なお、当時の職務分掌・職務権限表によれば、放送内容に関するコンプライアンス対応は「編成制作局制作センター　制作業務室　制作推進部」の分掌事項とされていたが、検証の担当者は同部署に所属する者ではなかった。

そして、テラスハウス問題については、事案発生後の 2020 年 5 月 25 日の放送コンプライアンス委員会で報告され、制作・演出で不適切なことがなかったかを徹底的に調査するとされていた。その後の放送コンプライアンス委員会での報告は、BPO への対応が中心となっており、検証報告書の内容や、これを踏まえた改善策等についての議論は確認できない[95],[96]。このように、本検証報告書は、問題を起こした部門自身による自己検証にとどまっていて、検証の過程にコンプライアンス部門が関与しておらず、第三者の視点も含めた客観的な検証になっていない。

もっとも、本検証報告書では、このテラスハウス問題に関して、出演者のケアや社内の情報共有の重要性が認識された。すなわち、まず、「悩み相談などを受け付ける機関の窓口、ホットライン等を紹介することも対策の 1 つとはなり得る。しかし・・・受け身の対応だけでなく、周囲の人間が積極的に本人の状態を把握し、必要に応じて専門家の協力を得ながら、しっかりとサポートする体制を整え、身近な人に気軽に相談できるような環境を作ることが重要である」と記載されており、出演者へのサポート体制の構築・整備が提言されていた。また、「重大な事態が起きた際に法務担当者に迅速に情報共有が図られるようなワークフローがあれば、早期に弁護士やカウンセラーなど専門家との協力体制を築くなど、対応を強化することもできたのではないだろうか」と記載され、社内の情報共有体制の改善の必要性が提言されている。

そして、その対策として、SNS 対策部の設置や SNS ガイドラインの策定等が行われた。しかし、これらの対策は、番組出演者の SNS を通じた被害に関するものに限定されている。本事案や類似事案で問題となっているような性的暴力・ハラスメントの被害者も含めて重大な人権侵害のリスクのある問題に関して、全社的に被害者のケアや情報共有に関する体制の改善が検討・実施されていない。

(イ) 番組審議会での議論

テラスハウス問題については、2020 年 6 月 10 日、7 月 8 日及び 9 月 9 日の CX の番組審議会でも報告されており、委員からは以下のように、第三者委員会の設置やリアリティショーという番組のあり方等について意見が示されていた。

- エンターテインメントのあり方、その限界、メディアが向かう方向性という意味での倫理観、ethics というものを根本的に議論していただいた方がいい。
- 制作会社や所属事務所、出演者等、フジテレビと契約関係にある関係者がフジテレビによる調査に洗いざらい話すということは難しい。早急に利害関係のないメンバーで構成された第三者委員会を設置して客観的視点から再調査を行うべきではないか。

---

[95] 2021 年 1 月以降は新型コロナウィルスによる緊急事態宣言を受けて、メールによる報告となっていた。

[96] 2021 年 7 月 26 日に開催された放送コンプライアンス委員会では、新体制の委員長となった小川晋一氏から、「放送内容には人権侵害はなかったが、放送倫理上問題ありといわれた。それについては何がベストかというと、放送内容もさることながら、番組の登場人物に対する心身両面からのケアも、放送側、制作側に求められていることで、我々が気にして留意せねばいけないことが非常に多様になってきている現実を、もう一回ここで考えたい。」との発言があった。

- フジテレビはどうするべきだったか。大事な分岐点があった。報道によると、ネットフリックス で「コスチューム事件」が放送された 3 月 31 日に、彼女はリストカットをしてそれを SNS に一時アップした。リストカットというのは全身で発する SOS。周囲はどこまで深刻な事態と考えていたのか。地上波放送までの 1 ヶ月半、何が話し合われたのか。
- SNS 対策や心のケアへの対策については早急に今この段階から進めて頂きたい。

これらに対して、CX からの出席者[97]からは、以下のような発言があった。

- 第三者委員会の設置に関して。出演者が亡くなったことに関して非常に重大なことと捉えているが、フジテレビに法令違反の疑いがあるとか、また現在、公的機関から捜査や調査が入っている状況で無いので、あくまでも社内調査で問題点がなかったか検証する形で今回検証を進めている。
- リストカット云々など、いろんな情報は把握しており、スタッフから色々な証言も聞いている。では、そういうことが起きた時に、スタッフがどうしたらいいか、有効な情報を持っていない中での対応になっていたのではないかということに関しては、これからの検証の中で、非常に重要な問題だと認識している。

（ウ） BPO の決定に対する対応

出演者の母親は、娘の死は番組の過剰な演出がきっかけで SNS 上に批判が殺到したためであり、人権侵害があったとして、放送倫理・番組向上機構［BPO］放送と人権等権利に関する委員会（放送人権委員会）（以下「BPO」という）に対する申立てを行った。

BPO は、2021 年 3 月 30 日に「放送人権委員会決定第 76 号『リアリティ番組出演者遺族からの申立て』 - 見解 - 」を公表した。そこでは、人権侵害があったとは断定できず、また自己決定権や違法なプライバシーの侵害も認められないものの、出演者の精神的な健康状態に対する配慮に欠けていた点で放送倫理上の問題があり、CX としては、リアリティ番組の制作・放送を行うに当たっての体制については課題として受け止め、不断の検証を踏まえて改善を続けることで再発防止に努めることが要望された。

CX は、この判断を受け、2021 年 3 月 30 日の「Live News　イット！」において、BPO の判断を説明した上で、CX として番組制作に伴う SNS への対策や課題に取り組んでいくことを発表した。

さらに、2021 年 5 月 31 日には、BPO から講師を招いて、CX 各部署、イーストらに所属する約 160 名向けに勉強会を開催した。講師からの、テラスハウス問題は「フジテレビのガバナンスが問われた事案」との総括を受け、さらに「フジテレビ本体として危機意識が十分でなかったのではないか」「テレビがどうやって SNS と共に生きていくのか、視聴者とのかかわり方、出演者の守り方、番組の作り方について考えてほしい」「（出演者の）死について自分の事として考えてほしい」等の指摘を受けた。

---

97 番組審議会の議事録から発言者の特定には至らなかった。

ウ　経営陣の関与状況

テラスハウス問題については、2020 年 6 月 3 日の常務会で、事案の発生を受けて、「第一義的に原局、編成、FOD、広報、第二義的に社内のコンプライアンス等セクションで対応。（第三者委員会は横領等隠蔽懸念がある案件　本件は隠蔽懸念なし）」として、「総合事業、編成、広報」で検証チームを組成して作業中であることが報告された。そして、7 月 15 日常務会では、検証が最終段階にあることが報告され、7 月 29 日の常務会でも検証結果がまもなく出るということが発表された。9 月 9 日常務会では、番組審議会での「検証報告」の放映等に関する議論について報告され、出席者からは「BPO 人権委、誠意もち対応したい」「真摯に向き合っていきたい」などの発言があった。しかし、その検証結果や対策が常務会で議論されたことは確認されなかった。

また、上記のとおり、2020 年 6 月以降の番組審議会で報告されており、そこには当時 CX 代表取締役社長であった遠藤氏を始めとする取締役の一部も出席していた。そして、外部委員からは、第三者委員会の設置の是非や、出演者の自傷行為等の情報を把握した場合の対応等の重要な指摘もされていた。また、出演者の母親からの申立てを受けて 2021 年 3 月に公表された BPO 決定でも、出演者の精神的な健康状態に対する配慮に欠けていた点で放送倫理上の問題があったとの指摘を受けていた。

このように、CX では、複数の社内取締役がテラスハウス問題の発生やその検証結果、さらに番組審議会での議論や BPO による指摘を認識し、出演者のケアや社内での情報共有等、番組を制作する上での複数の課題を認識する状況にあった。それにもかかわらず、CX の取締役会では、訴訟提起についての報告が 2022 年 12 月 22 日になされるまで、テラスハウス問題について報告されることはなく、社外取締役を含む経営陣が関与しての議論はなされていなかった。

⑵　旧ジャニーズ事務所問題

ア　事案の概要

2023 年 3 月の BBC によるドキュメンタリー動画の配信をきっかけとして、株式会社ジャニーズ事務所（以下「旧ジャニーズ事務所」という）の代表取締役社長であったジャニー喜多川氏（以下「ジャニー氏」という）によるジャニーズ Jr.への性的暴力・ハラスメントについて、日本でも広く報じられ、芸能プロダクションと取引関係のある放送局の社会的責任について注目されるきっかけとなった。

2023 年 8 月 29 日に公表された「外部専門家による再発防止特別チーム」による「調査報告書」（以下「ジャニーズ問題報告書」という）でも指摘されているとおり、ジャニー氏の性加害の問題については、過去にいくつかの週刊誌が取り上げてきたものの、2023 年 3 月に BBC が特集番組を報道して、その後、元ジャニーズ Jr.が性加害の被害申告の記者会見を行うまで、CX を含む多くのマスメディアは正面から取り上げてこなかった。

CX にとって、旧ジャニーズ事務所は有力な番組出演者の所属先であり取引先であることから、芸能プロダクションによる所属タレントに対する人権侵害に関して調査し影響力を行使することが求められていた。また、ジャニーズ問題報告書の指摘するようなメディ

アの沈黙があったとすれば、本来取り組むべき人権侵害の問題を長年放置しその事務所との取引を継続することで、人権侵害の発生に寄与しこれを助長していたと評価される可能性さえ認められた。

イ　CX の対応状況

(ア)　社内の検証

CX は、旧ジャニーズ事務所問題を踏まえた検証番組を 2023 年 10 月 21 日に放送した。この検証番組の作成にあたり、CX は、77 名の社員（退職者含む）に対して社内アンケートを実施していた。検証番組では、報道機関として週刊誌と芸能プロダクションとのゴシップという認識にとどまっていて報道価値があるものと考えていなかったなどの発言があった一方で、番組制作という関係性の中で同事務所への配慮があったことも認めていた。

同番組においては、上智大学文学部教授の音氏から、以下のとおり人権問題への感度を高めることが必要との指摘がされていた。

> 人権問題に対しては、厳しい見方をしているところが多いわけです。言うなれば、グローバル化が進む中で、それが国際基準になっている。行為が行われたパートナーがどう対応していたのか。そう考えてみますと、ビジネスパートナーとしてやらなくてはならなかったことというのが放送局にも問われていると思いますし、これってある種の感度の問題なんだと思うんですね。結局その感度が鈍かったのではないかということは、反省すべきことだというふうに思います。

また、編成制作局長として検証番組に出演した G 氏は、以下のように述べ、性加害が人権問題であると認識を改め、人権尊重に取り組む考えを示していた。

> - ジャニー氏にまつわる噂は、多くの社員が耳にしていました。しかし、それが深刻な性加害にあたるということは想像ができませんでした。改めて、人権問題として、私たちの認識が不足していたと反省をしています。番組の編成や制作という面でも、旧ジャニーズ事務所への対応も含めて、あらゆる人権尊重のための責任を果たしていきたいというふうに考えています。
> - 制作現場は、ヒット番組を作りたいと日々取り組んでいて、人気タレントをキャスティングしたいと常に考えています。その中で、魅力あるタレントが多く所属し、多くの番組に影響力を持つ旧ジャニーズ事務所に対して、徐々に特別視するような空気ができ上がっていったことは否めません。そうしたことが、性加害を見逃したことにつながったのだと思います。あらためて、行き過ぎた部分を見直し、適切な関係を築いていく必要があると考えています。

この検証番組には外部有識者として音氏が出演しているものの、報道局、情報制作局及び編成制作局を中心に制作されたものであり、これらはそれぞれ性加害を見逃した点、報道しなかった点という問題が生じていた部局であった。他の複数の放送局が検証報告書を作成し、検証結果や対応方針を公表しているなか、この検証番組以外に旧ジャニーズ事務所問題に対する、企業としての CX による検証や総括は行われておらず、旧ジャニーズ事

務所問題については自己検証にとどまっていた。

(イ) 番組審議会での議論

旧ジャニーズ事務所問題については、CXの番組審議会においても、特に2023年6月14日から11月8日までの間、旧ジャニーズ事務所問題について議論されていた。そこでは、社外委員から、報道や裁判、BBCによる報道があった後も旧ジャニーズ事務所との付き合いを続けたテレビ局に罪はないのか、最も優先すべきは「被害者の被害をその人の被害として捉えて守ってあげること」である等の指摘もあり、港社長も、9月13日[98]の番組審議会において、以下のように述べ、性加害は人権侵害であって、旧ジャニーズ事務所問題は重大な経営課題である認識を示していた。

- 性加害が決して許されないのは当然のことであり、フジテレビとしては、ジャニーズ事務所が被害者への補償・救済と再発防止に徹底して取り組むよう注意深く見守りながら、二度と人権侵害がないよう要望してまいります
- メディアとプロダクションの関係、そして色々な業界のタブーやモラルの在り方も変わり、ここ数年、人権に関するマインド、性犯罪に関する法律も猛スピードで変わり続けています。これからは今の時代に合った向き合い方をしなければならないと改めて強く考えております
- ジャニーズ事務所だけに関わらず、業界全体の問題としても捉えていくべきだと思っています

(ウ) 旧ジャニーズ事務所への対応

CXは、2023年9月、旧ジャニーズ事務所に対して申入れを行い、社名の変更、補償・救済とマネジメント、それぞれに特化した会社への分離、そして被害者に対する確実で速やかな救済を求めて対話を開始した。10月以降は、旧ジャニーズ事務所のチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）と継続的な対話を行っている。

このような取組み自体は取引先に対する人権デュー・ディリジェンスの一環として評価できる。

一方、本事案も、CXの番組出演者である中居氏が重大な人権問題を生じさせている点では、旧ジャニーズ事務所への対応と同様に人権デュー・ディリジェンスの実施の一環として、適切な事実調査を行うべき事案であった。しかし、第3章でも報告したとおり、本事案に関しては適切な事実調査が行われたとはいえず、旧ジャニーズ事務所問題の教訓が十分に生かされていなかったと評価せざるを得ない。

ウ 経営陣の関与状況

旧ジャニーズ事務所問題については、2023年5月以降の常務会において、上記番組審議会で議論されていることや検証番組を準備していること、旧ジャニーズ事務所所属タレントの起用方針等について報告されている。

---

[98] 第3章で述べたとおり、港氏は、この時点で本事案についても認知していた。

また、2023年5月の旧ジャニーズ事務所による記者会見以降、5月、9月、11月、12月合計5回（11月は2日と30日に開催）のCX取締役会においても、旧ジャニーズ事務所問題に関して番組審議会での審議状況や検証番組の放送等について報告されている。このうち、11月2日の取締役会では、今後の旧ジャニーズ事務所への向き合い方として、新会社のガバナンスの状況などを見ながら、キャスティング等において適切かつ総合的な判断をしていくとの説明がされていた。

このように、CXの経営陣としても旧ジャニーズ事務所問題について企業経営上の重大なリスク事象であると捉えていたことはうかがえる。しかし、当社の経営陣が、旧ジャニーズ事務所問題を契機として、より広く当社の社内及び取引先における性的暴力・ハラスメントの問題を重大な経営上のリスクとして認識し、その予防のための対策や体制整備を検討していたことは確認できない。実際、旧ジャニーズ事務所問題に対するCXの検証結果や対応方針、その後の対策等に関して取締役会等での議論や社外への公表は行われていない。

また、港社長及びG氏は、旧ジャニーズ事務所問題が番組審議会やCX取締役会等で取り上げられていた時期、検証番組が制作されていた時期に、本事案を認知していたのであり、これらは同時並行で進捗していた。港社長及びG氏は、2人とも、性加害に関して人権侵害が問題になるとの認識を示していたものの、本事案は「プライベートにおける男女間のトラブル」と認識しており、旧ジャニーズ事務所問題のような人権侵害の問題と結びつけることができなかったと述べるが、認識不足と言わざるを得ない。

(3) 松本人志氏問題

ア　事案の概要

2023年12月27日、週刊文春が、松本氏が後輩芸人に女性を集めさせ、グランドハイアット東京のスイートルームで飲み会を開催し、その後、参加者の1人の女性が松本氏から性的行為を強いられたとする記事を公表した。2024年1月8日、松本氏が活動休止を発表したものの、同月9日、松本氏はXで「ワイドナショーに出ます」と投稿した。結果として、松本氏は「ワイドナショー」には出演しなかった。

松本人志氏問題も、CXの取引先で性的暴力・ハラスメントという重大な人権侵害が生じた可能性があった点で、旧ジャニーズ事務所問題や本事案とも共通する。そのため、CXにおいては取引先に対する人権デュー・ディリジェンスの実施が期待される場面であった。

イ　CXの対応状況

G氏は、週刊文春の報道前後に、吉本興業から電話で報告を受け、事実関係を確認したところ、報道内容は事実ではないとの報告を受けていた。その後、松本氏が活動休止を発表した1月8日には吉本興業の担当者が来社し、活動休止について伝えられ、翌9日には吉本興業の担当者との今後の対応について協議が行われ、社内でも対応が協議された。

そして、松本氏が出演していた番組について、1月14日放送の「まつもtoなかい」は松本氏が出演するものを放送したが、1社を除いて提供が外れた対応になり、同月28日には

番組名が「だれか to なかい」に変更された。また、「人志松本の酒のツマミになる話」については、松本氏が出演した3回分を放送後、松本氏以外をMCとして継続することとして、番組名を「酒のツマミになる話」に変更された。

これらはG氏ら編成部門により対応され、コンプライアンス推進室は関わっていなかった。しかし、コンプライアンス推進室のL氏は、G氏に対して、旧ジャニーズ事務所への対応と同様、吉本興業との関係でも人権デュー・ディリジェンスの一環として、コンプライアンス部門間の連絡体制を構築するための協議を調整するように提案していた。また、2024年1月15日に開催された放送コンプライアンス小委員会では、P氏から、グループ人権方針等も踏まえた人権デュー・ディリジェンスの観点から、週刊文春で報道された当初から、吉本興業への事実確認などを行っていると報告された。これを受けて、法務部長のd氏からは、松本氏の出演が継続される場合には、影響力がある人物との取引が続くことによって、CXとしても人権侵害を助長又は放置することになりかねない可能性があるため、吉本興業に対して、どのような事情で問題がないという判断に至ったのかを聞いておく必要があった旨が述べられていた。

このように、松本人志氏問題については、コンプライアンス推進室から吉本興業に対する人権デュー・ディリジェンスの実施が提案されていたものの、結局、原局である編成制作局においてにその実施に至っていない。

ウ　経営陣の関与状況

松本人志氏問題については、2024年1月11日の常務会で、大多氏から、収録済みの番組は予定通り放送予定であることや、松本氏が「ワイドナショー」に出演する意向があったが、吉本興業との協議により出演が見送られたことなどが報告されている。また、同月23日の常務会でも、「まつもto なかい」や「酒のツマミになる話」について、4月以降もMCを変更して継続すること、タイトルに「松本」が付されていると、スポンサー脱落の可能性が大きくなること等が報告されている。このように、常務会での議論は、番組編成やスポンサーへの対応に関するものであった。

このように、松本人志氏問題については、人権デュー・ディリジェンスの対象となることが認識されており、2024年1月25日の取締役会でも、スポンサーからの厳しい指摘を受けタイトルの変更を検討していることに加えて、人権デュー・ディリジェンスの観点から吉本興業とも協議していくことが報告されている。しかし、その後の取締役会でこの点の進捗等が報告されることはなかった。松本人志氏問題は、グループ人権方針策定直後であり、性的暴力・ハラスメントを人権問題として捉え、人権デュー・ディリジェンス実施の体制を整備する契機となり得たにもかかわらず、CXにおいてそれが実施されることはなかった。

3　人的資本の観点からの取組

(1)　職場環境アンケート

ア　アンケートの目的・実施に至る経緯

CX では 2022 年度以降、コンプライアンス推進室により、過重労働やハラスメントの有無等に関する職場環境アンケートを実施している[99]。これは、港氏が CX 社長に就任した 2022 年 7 月の全体会において、「制作を中心に、現場が生き生きと明るく元気に活躍できる環境づくりに全力を尽くす」と述べたことを受けて、過重労働やハラスメントのない制作体制を作ることを目的に始めた取組みである。この取組みは、働く環境の整備を進める上で重要かつ有効であり、評価されるべきものである。

このような経緯で開始されたため、2022 年度は番組制作に関わる 4 局の社員が対象であったが、2023 年度以降はその対象を全社員に拡大した。

イ　特にセクハラが多く、3 年間で大きな改善は見られない

アンケート結果からは、ハラスメントを経験又は見聞きしたとする回答が多く、特に、以下のとおり、多数のセクハラが存在することを示す結果となっていた[100]。2022 年度の結果に比して 2023 年度の結果が改善したかに見えるが、翌 2024 年度には、部局ごとの偏りを含めて調査したところ、制作現場においては、他の部局に比べて突出して高い傾向が見られ、2024 年度の結果でも、制作現場では依然として約 30%が周囲でセクハラが発生していると回答していた。これは、2022 年度の結果を受けた取組みが奏功していないことを表す結果であり、2022 年度以降の 3 年間で制作現場におけるハラスメントの発生状況に大きな改善は見られず、当社における性的暴力・ハラスメントのリスクの高さを表すものであった。

	身体的接触	性的会話・容姿への言及	不適切な連絡・食事への誘い
2022 年度 （報道局、情報制作局、スポーツ局、編成制作局）	34% （内訳） 報道　44% 情報制作　30% スポーツ　30% 編成制作　28%	46% （内訳） 報道　51% 情報制作　43% スポーツ　41% 編成制作　46%	32% （内訳） 報道　40% 情報制作　35% スポーツ　15% 編成制作　28%
2023 年度 （全社）	10%	17%	7%
2024 年度 （全社）	8% 内訳の記載なし	全社 19% （内訳） バラエティ　33% 情報制作　32% ビジネス推進　28% 報道　28% 総合報道戦略　27%	全社 12% （内訳） 報道　31% 情報制作　31%

99 出演者や制作会社等によるカスハラや会合の場面でのセクハラについては、職場環境アンケートの質問に含まれていない。

100 本文中の表は、2022 年度はハラスメント的行為を「されている／されたことがある／見聞きしたことがある」という質問に対する「ある」との回答の総計、2023 年度及び 2024 年度は「自身や同僚がされたことがありますか」という質問に対する「ある」との回答の総計をまとめたものである。

さらに、これらのハラスメント行為を見聞きしたとしても、約半数（2022 年度 54%、2023 年度 48%。なお、2024 年度は質問とされていない）が「何もしなかった」と回答しており、その理由として、「何をしても解決しないと思った」「そもそも上に言える環境ではない」「上司に言うことで自分の立場が悪くなる」が多く選択されており、被害を申告しても救済措置がとられていない実態もうかがえた。

ウ　アンケート結果への対応は原局任せで取締役会に報告されていない

この職場環境アンケートの結果は、2023 年度実施分については 2024 年 1 月 11 日、2024 年度実施分については 2025 年 1 月 9 日にそれぞれ開催された CX の社内取締役で構成される常務会でコンプライアンス等担当業務執行取締役から報告され、CX の常勤の監査役にも報告がなされており、当社の常勤役員は認識していた[101]。たとえば、2023 年度の結果が報告された 2024 年 1 月 11 日の常務会では、コンプライアンス等担当業務執行取締役である遠藤氏から、「河田町世代のハラスメントの意識のアップデートが必要。L 室長の言い方で言うと、『ハラスメントの OB ゾーンが以前より広がっている』ということ。意識が未だに昔のままの管理職の存在の指摘が多数あった。」との説明があり、リスクとして認識していることがうかがえたが、それを踏まえた対策についての指示はなく、各局長に対して「ぜひ職場に戻られて、自分の職場のマネジメントについて、このアンケート結果をベースにお話をいただきたい」と述べており、対応が、局長、すなわち原局の責任者に委ねられることとなっていた。

このように、多発しているハラスメントリスクへの対応は、原局への指示があるにとどまり、コンプライアンス推進室や人事局等が統括的に対策を講じたり、原局での改善状況についてモニタリングしたりすることは行われていなかった。なお、この点については、コンプライアンス推進室及びその担当取締役である遠藤氏も問題意識を有しており、2024 年度アンケートについて報告した 2024 年 12 月 12 日の局長会において、特に課題の多い 11 の部局に対して、改善状況の報告が指示されたとのことである[102]。

このように、職場環境アンケートについては、常務会における報告で、常勤の取締役には共有されていたが、取締役会での報告はなされておらず、社外取締役は認識していない状況であった[103]。時期は明らかでないものの、L 氏から遠藤氏に対して、取締役会での報告を打診したことがあったが、遠藤氏は、ネガティブな結果が出ていたことを踏まえ、取締役とはいえども社外に共有すべき情報ではないと考え、報告を控えたとのことである。

---

101 なお、2022 年度実施分については、2023 年 2 月 9 日の常務会で、制作 4 局を対象とした職場環境アンケートを実施し、ハラスメントの問題が浮き彫りになり、各局長が改善に取り組んでいることが報告されていたが、具体的な数値等は報告されていなかった。

102 この点は、遠藤氏、L 氏がともに述べていたことであるが、会社から提供された局長会のメモでは具体的な指示の内容までは確認できなかった。

103 なお、遠藤氏は 2024 年 12 月 18 日 CX 取締役会で 2024 年度職場環境アンケートについて発言したのではないかと述べていたが、同日の録音を確認したところ、そのような発言は確認されなかった。

しかし、職場で深刻な問題を抱えている社員が多いことこそ、社外取締役に報告し、会社としての対応を適切に議論すべきであったのであり、取締役会への報告や社外取締役への情報共有を行わなかった点は適切な対応でなかったと評価せざるを得ない。

⑵ ハラスメント防止規程

前記のとおり、CX においては性的暴力・ハラスメントに関する人権問題が重大な経営上のリスクであり、重点的な対応が求められていた。厚生労働省からの指針「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、事業主が取り組むべき事項として、以下の 4 点が挙げられていた。

1　事業主の方針の明確化及び周知・啓発
2　相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3　事後の迅速かつ適切な対応
4　相談者・行為者等のプライバシー保護、不利益取扱いの禁止等及び周知・啓発

しかし、CX がハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）を防止するために社員が遵守すべき事項や防止措置等を定める「ハラスメント防止に関する規程（ガイドライン)」を策定したのは、本事案発生の後の 2023 年 10 月であった。それ以前は、就業規則上の「遵守事項」として、「職場環境を著しく悪化させるような、相手の意に反した性的言動（セクシュアルハラスメント）および職務権限などの力を利用して行う嫌がらせやいじめ（パワーハラスメント）などを厳に行わないこと」が定められているのみであり、ハラスメントとして禁止される具体的な行為や相談窓口、相談にあたってのプライバシー保護・情報管理、不利益取扱い・報復行為の禁止等についての定めが存在しなかった。ハラスメント事案への対応にあたり、これらの定めがなかったことが、第 6 章で述べた厳正でない処分や報復の懸念を生じさせていた可能性も否定できず、ハラスメント対策の遅れは指摘せざるを得ない。

なお、当委員会のヒアリングに対して、このような就業規則上で定められていたことで十分であるとの認識を述べる社内取締役もおり、ハラスメント対策に対する意識の低さもうかがえた[104]。

⑶ アナウンサーが同席する会合でのリスクが認識されていないこと

アナウンサーはアナウンス室に所属し、同室長により管理されている。アナウンス室による管理にあたっては、上記のように脆弱な立場にあるアナウンサー特有のリスクを踏まえる必要があるところ、アナウンス室では、リスクチェックシートにおいて、「SNS（インスタ・YouTube・X）発信時における炎上」（2021 年度以降）や「通勤・帰宅時、自宅前などのつきまとい等」（遅くとも 2016 年度以降）を挙げ、特に後者への対策として、危険を感じた際のタクシー利用も許可するなど、特有のリスクに対して一定の措置を講じてきたといえる。

しかし、第 5 章で取り上げた事案でも見られたように、アナウンサーが取引先等との接

---

[104] 人事局の人員が 20 名程度であり、余力がなかったことを要因として挙げる者もいた。

待・会合等の場面で性的暴力・ハラスメントについて特段の問題意識を持って取り組まれたことはなく、リスクチェックシートでも、この点の記述はない。そのため、アナウンス室では、アナウンサーと出演者やプロデューサー等との接待・会合等について特段の管理は行っておらず、そこでのハラスメントリスクについて特段のマネジメントやケアは講じられてこなかった。アナウンサーに対する注意喚起も、先輩アナウンサーからの口頭による個別のものを除いては、他の社員も対象とするハラスメント防止研修によるものにとどまっていた。

しかし、少なくとも上記のようなキャスティングの実態（プロデューサーからキャスティングの打診を受け、出演者から要望が示されることもある）は、多数のアナウンサーが所属するアナウンス室では少なくとも把握しえたのであり、キャスティングの場面で権限を有するプロデューサー等からの要望により、アナウンサーが断りにくい会食・接待等に繋がることは十分に予測できることであった。そして、その場で、ハラスメント的言動が行われることも一般的に認識可能であるし、認識されるべきであった。

4　コンプライアンス・リスク管理体制

(1)　リスクチェックシート

ア　リスクチェックシートの実施及びリスク項目

CX では、毎年度、部局毎にリスクチェックシートが作成されている。そこでは、リスクの内容や想定被害を特定した上で、影響の大きさ及び起こり得る可能性から固有リスクを評価し、具体的な対策を定めた上で、その対策効果を評価し、残余リスクを算出することが行われている。これらの評価を行った上で、共通リスク、個別リスクのうちで当該年度に重点的に取り組むべきリスク項目が部局ごとに選定されている。このリスクチェックシートは、2014 年度以前から行われているものであり、リスクを特定し、コントロールするにあたり評価されるべき有益な取組みである。

チェックシートで管理するリスク項目は、各部局共通のものと個別に設定するものとがあり、共通のリスク項目には、「日常業務における不祥事・スキャンダル・社会常識の欠如（セクハラ・パワハラ、飲酒等のトラブル、SNS 上の不適切発言、等）」としてハラスメントが含まれている。他方、部局毎に記入される個別のリスクとして、たとえばアナウンス室では上記の「SNS（インスタ・YouTube・X）発信時における炎上」（2021 年度以降）や「通勤・帰宅時、自宅前などのつきまとい等」（遅くとも 2016 年度以降）などが挙げられているが、それへの対策は、SNS での発信や顔や氏名が一般に周知されていることによるリスクが中心的に記載されており、ハラスメントへの対策は記載されていない。

イ　リスクチェックシートを踏まえた対応は原局任せで取締役会に報告されていない

このチェックシートは、毎年 10 月頃にコンプライアンス推進室から各部局に依頼があり、各部局が記入・作成後、コンプライアンス推進室に提出されている。各部局が記入・作成された結果は社長に報告されている。もっとも、そこで挙げられたリスクに対してどのような対策を講じるか、また、その効果の検証等は各部局が行っている。重点取組み項目に

ついても、部局ごとの選定にとどまり、CX 全体として取り組むべき重大リスクが選定されるなどの横断的な検討はなされていない。さらに、チェックシートで記載された具体的対策の実施状況についても、次年度のチェックシートで確認することとされており、定期的なモニタリングも実施されていない。

全ての部局を対象としたリスクチェックシートにより、会社のリスクとして把握している以上、その対策の実施状況や効果についてモニタリングを行うべきであるが、モニタリングの実施やその責任部署が定められていなかった。この点について、リスクチェックシートは、その結果を受けて自部局内で振り返り、改善策を検討する「定期健康診断」という位置づけであるとの認識や、CX では、各部局で発生した事象には、その部局が自ら対処することが多く、その背景には、部局ごとに事情が大きく異なるため、それを尊重する風潮があると述べる者もいた。そして、このような位置づけであることから、共有することへの意識は弱く、取締役会に報告されていなかった。

このように、CX では、各局のリスクを特定・評価し、そのコントロールを策定する手法でのリスクアセスメントは実施されており、その取組みはリスク管理として有効であると評価できるものの、CX 全体としての統括的な管理やコンプライアンス部門によるモニタリングは行われておらず、また、内部統制として重要な取組みであるにもかかわらず、その結果は取締役会に報告されていないなど、リスクチェックシートの活用や情報共有という点には課題があった。

(2) コンプライアンス等管理規程に基づくリスク事象の報告義務

当社のコンプライアンスは、「グループのコンプライアンス及びリスクの管理等に関する規程」及び「コンプライアンス及びリスクの管理等に関する規程」(以下それぞれを「FMH コンプライアンス等規程」、「CX コンプライアンス等規程」、総称して「コンプライアンス等規程」という)により管理されている。FMH コンプライアンス等規程と CX コンプライアンス等規程は、組織的な点を除き、基本的に同一の内容が定められている。

コンプライアンス等規程は、コンプライアンス及びリスクの管理に関する行動指針、組織体制、日常における留意事項等を定めている。その中でも、コンプライアンス等規程 12 条は、「役職員は、コンプライアンス及びリスクの発生に関して、経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案を知ったときは、各局のコンプライアンス等担当者に報告するよう努めなければならない。」と定め、役職員がリスクインシデントを認知した際の報告義務を定める重要な規定である。

しかし、同条が報告対象とするリスク事象は「経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案」に限定され、その内容が抽象的であり、役職員が「経営に重大でない」と判断すれば、報告されないこととなる。いかなる事案が「経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案」となるのかについても、コンプライアンス等規程とは別に定められた規程や資料等は存在しない。またその定義を別に定められた根拠規程や資料等は存在しない。当委員会のヒアリングに対して、その理由について、「報告・共有すべき事項は、現場の感覚でわかるもの」「すべてを網羅することは無理。文字化すると、却って漏れるものが出てくる」等

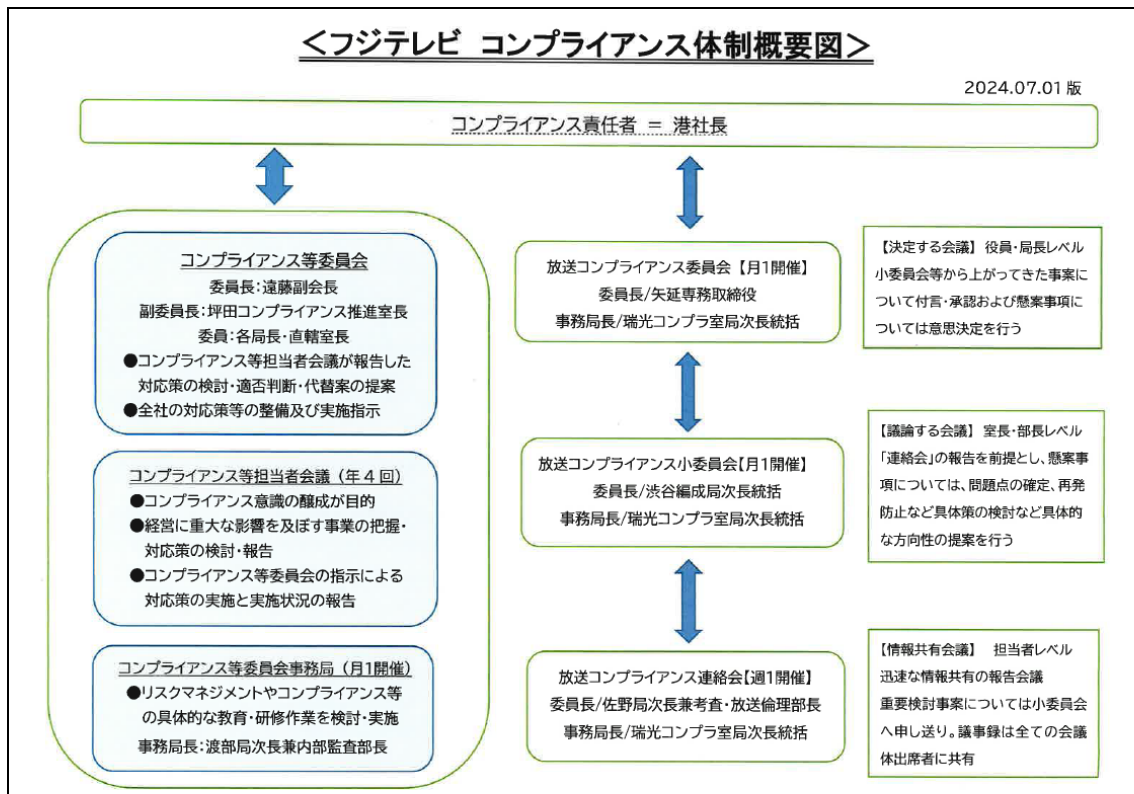
と述べる者がいる一方、コンプライアンス等委員会や放送コンプライアンス委員会等の場で繰り返し説明されていて、実際に、規模の大小を問わず、報告は行われていると述べる者が複数いた。しかし、前記の職場環境アンケートでは、ハラスメントを受け、又は見聞きしたとしても「何もしなかった」との回答が多数出ており、これらは事実と整合しない感覚でしかなく、規程の実効性がない状況が確認された。

さらに、同条に基づく報告は努力義務にすぎない。これでは、まさに「経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案」について報告を怠ったとしても、それについて責任を問うことはできない。実際に、CX では、重要なリスク事象がコンプライアンス管理部門に報告されていない事案も複数確認されているし、テラスハウス問題でも、CX の番組担当プロデューサーが出演者の自傷行為を認識した時点で、それを社内で共有していれば、専門家によるケアを行ったり、地上波での放送を見送ったりすることも考えられた[105]。そのような状況にある当社において、役職員に対してリスク情報の報告を根拠付ける規程としては、現行のコンプライアンス等規程は不十分であると評価せざるを得ない。

(3) 「一般コンプライアンス」と「放送コンプライアンス」の概念

ヒアリングや関連資料によれば、CX のコンプライアンス体制では、ハラスメント等の人事労務を含む法令や社会的規範が含まれる「一般コンプライアンス」と、放送局として重要な放送に関連する放送トラブルを指す「放送コンプライアンス」とに区分されており、前者が後者を包含する関係にあると整理されている。

実際に、このような「一般コンプライアンス」や「放送コンプライアンス」といった区分に従って、「コンプライアンス等委員会/担当者会議/事務局」及び「放送コンプライアンス委員会/小委員会/連絡会」が設置され、運営されている。この点、2022 年 8 月頃に、番組の出演者が骨折するという事故が発生したが、その事故の存在を港氏が新聞報道で初めて知ったということがあり、これを契機として、報告体制を見直し、構築されたのが以下の図で示す体制である。

[105] この点についてヒアリングを行った対象者は、テラスハウス問題のような出演者の自傷行為は、当然に社内で報告・共有すべき情報に該当すると述べていたし、当委員会としても「経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案」であると考える。

たとえば、放送コンプライアンス委員会及びそれに紐づく小委員会・連絡会では、テラスハウス問題や旧ジャニーズ事務所問題、松本人志氏事案を含め番組制作等に関する事象が報告されている一方、コンプライアンス等委員会では、2020 年 9 月 24 日開催の CX コンプライアンス等委員会（書面開催）で「当社の直近のコンプライアンス等の課題」として報告された事項にテラスハウス問題は含まれておらず、また、2023 年 8 月 1 日開催の CX コンプライアンス等委員会でも旧ジャニーズ事務所問題は取り上げられていない。これも、上記区分に従ったものと考えられる。これらは、前述のとおり、出演者や所属タレントへの重大な人権侵害が発生した事例であり、社会的な関心事の高さからしても、まさに「経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事案」にほかならないのであるから、CX の人権に関連するリスクとしてコンプライアンス等委員会に報告されるべきものであった。

しかし、「一般コンプライアンス」や「放送コンプライアンス」という概念自体は、そもそもコンプライアンス等規程やその他の規程で定められているものではない。テラスハウス問題や旧ジャニーズ事務所問題も出演者等の人権侵害リスクである一方、放送会社としての人権に関連するリスクでもあるころからすれば、一般コンプライアンスにも含まれるべきものである。それは、アナウンサーを含む出演者の安全・健康といった人権にも関わり得る重要な事象についても同様であり、このように、規程上に根拠がなく、区分が不明確な概念に基づいて体制を構築することによって、そのいずれにも該当し得るリスクが管理の対象から外れていた可能性も否めない。

(4)　グループコンプライアンス・リスク管理

FMH では、FMH コンプライアンス等規程に基づいて FMH 及びグループ各社のコンプライアンス・リスク管理が行われている。その組織体制としては、代表取締役社長をコンプライアンス等責任者として、FMH 及びグループ各社のコンプライアンス・リスク管理に関する委員からなるグループコンプライアンス等委員会（年 1 回開催）が設置されている。そして、コンプライアンス等委員会の下にグループ各社のコンプライアンス担当役員で構成されるグループコンプライアンス等担当者会議（年 2 回開催）、またその下にグループ各社のコンプライアンス担当者で構成されるグループコンプライアンス等実務者会議（年 2 回開催）が設置されている。

FMH コンプライアンス等規程では、グループコンプライアンス等委員会では、①グループのコンプライアンス及びリスクの管理に対する意識の向上、②コンプライアンス及びリスクの管理に関して必要な情報の共有、③グループを挙げて対応すべきコンプライアンス及びリスクの管理に関する対応策等の整備及び実施の指示を行うこととされている。

しかし、実際には、グループコンプライアンス等委員会は、社長会の 1 回の一部を使った開催で、その報告事項もグループコンプライアンス等委員会の名簿、会議スケジュール、内部統制評価（J-SOX)、内部監査のテーマ設定にとどまり、職場環境アンケートやリスクチェックシート等から明らかとなったハラスメント等のコンプライアンスやリスクに関する情報は共有されていない。

また、2022 年度以降は、5 月に開催される FMH 取締役会で「業務の適正を確保するための体制および当該体制の運用状況の報告」として、グループコンプライアンスに関する取組みとして、グループコンプライアンス等委員会をはじめとする組織体制や内部統制評価について報告されているが、そこでもハラスメント等の具体的なリスク情報の報告は行われていない。

(5)　内部通報窓口等の相談・通報窓口

ア　相談・通報の状況

当社では、コンプライアンス等委員会に基づく内部通報制度として、コンプライアンス等委員会事務局が担う「コンプライアンス社内相談窓口」、及び社外の「コンプライアンス社外相談窓口」が設置されている。これらは、社内イントラネットに掲載することで、役職員に周知されている。内部通報制度の運用は「内部通報規程」に定められている。

CX 内部通報の各窓口への通報件数は、以下のとおりであり、職場環境アンケートで申告されたハラスメントの割合に対して、非常に少ない。なお、この通報件数は、コンプライアンス等委員会にも報告されているが、取締役会への報告は行われていない。

2024 年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度	2020 年度	2019 年度	2018 年度	2017 年度
11 件	13 件	6 件	8 件	6 件	5 件	0 件	2 件

イ　複数の相談窓口の設置

CX では、コンプライアンス相談窓口に加えて、就業規則第 95 条に基づき、人事制度や異動に対する意見、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを受ける「人事相談窓口」が人事局内に設置されている。このように、異なる部局が主管となり、複数の相談窓口を設置することは、リスクを把握する間口を広げることでもあり、積極的に評価されるべきである。

しかし、人事相談窓口は、相談内容に対する事実の調査や再発防止等を含む運用について、規程やマニュアル等に定められておらず、属人的な対応となっていた。また、人事相談窓口への相談には、ハラスメント事案も含まれている一方で、そのような相談案件の全てがコンプライアンス推進室に共有されていたわけではなく、情報共有という点でも課題が存在した[106]。

なお、これらの相談窓口が人権救済メカニズムとして実効性に問題があったことは第6章で説明したとおりである。

ウ　相談・通報を妨げる事情

CX において相談・通報の件数が少ない背景には、コンプライアンス相談窓口への期待の低さがあるものといえる。それは、第5章で取り上げた事案にも見られるように、ハラスメントが蔓延している状況にあるにもかかわらず、ハラスメントの被害を受けても、行為者に対して厳正な処分が講じられないばかりか、ハラスメントの被害を訴えた者が異動させられ、行為者は取締役等の役職に就いていることなどからくる「諦め」が蔓延していることがうかがえる。さらに、報復に対する強い警戒も存在するといえる。

これまでの職場環境アンケートでも、ハラスメント被害を経験し、又は見聞きしたとしても、「何もしなかった」という回答が多く（2022 年度 54.4%、2023 年度 48%。なお、2024 年度は質問項目に設定されていない）[107]、コンプライアンス相談窓口による解決が期待されていなかった。その背景として、「復讐の方が怖い」「行為者のような人こそが出世する職場環境であることは周知の事実だから」「上層部には、過去にセクハラをした人やセクハラ疑いの人が多い。一時的に配置換えされたとしても数年後には上になって戻ってくることに違和感を感じる。結局男性は男性に甘いものでそういう結果になっていると思う」等、報復の懸念や会社の措置に対する不満が挙げられていた。

相談窓口は、職場で生じているリスク情報を把握する重要な機能であり、安心して通報できる環境を設定することが欠かせない。そのためには、通報者を報復や詮索等から保護し、事案に応じてコンプライアンス推進室をはじめとする関連部署と情報共有をしながら、懲戒処分を含む適切な人事措置の実施に取り組む必要がある。

---

[106] この点については、人事局、コンプライアンス推進室としても理解しており、本事案を受けて改善が必要な項目として認識しているとのことである。

[107] なお、2022 年度はハラスメント行為を「されている／されたことがある」との回答者、2023 年度はハラスメント行為が「ない」以外の回答者を対象にした割合であり、前提としての質問は異なる。

(6) 内部監査

内部監査部門は、内部統制の第 3 の防衛線として重要な役割を果たすことが期待されるところ、当社では、FMH、CX それぞれのコンプライアンス推進室内に内部監査部が設置され、各内部監査規程に基づいて内部監査を実施している。

内部監査規程では、内部監査部門長が「社長の承認」を得て「内部監査計画書（年度計画)」を策定し、これに従って内部監査を行うと定められている。その結果は、「内部監査調書」として記録され、「内部監査報告書」が作成される。内部監査報告書は、内部監査部門長の承認を受けて決定し、社長及び監査役に報告することとされている。

内部監査部として内部監査計画書を策定するにあたっては、部内の各担当者が複数の監査テーマ案を持ち寄り、部内で協議しながら毎年度数個のテーマが設定される。ただし、その際に、職場環境アンケートやリスクチェックシートが参照されることはなく、2014 年度以降の CX の内部監査のテーマとして、ハラスメントは一度も設定されていない（なお、FMH の内部監査では、2018 年にハラスメントがテーマになったが、そこでの CX に対する指摘事項は、ハラスメントの所管部署が明確でないという組織的な事項にとどまり、実態に対するものではなかった)。したがって、これらのリスク情報は放置されていたとも評価され得るものである。

また、内部監査担当者は、内部監査対象部門の責任者に対して、「内部監査実施結果通知書」をもって結果を通知し、改善を要する点等がある場合には、要改善事項として指摘することとなっている。この指摘を受けた対象部門の責任者は、社長宛ての「内部監査改善報告書」に回答事項を記入し、内部監査担当者に提出しなければならないとされる。

しかし、要改善事項とされた点に対する各局の取組みに対するモニタリングについて、内部監査部としての定例的なフォローは行われておらず、「内部監査改善報告書」も作成されていないとのことであった[108]。

5 再生・改革プロジェクト本部の取組みへの評価

CX では、2025 年 2 月 6 日、「再生・改革プロジェクト本部」が設置された。2 月 27 日に「フジテレビ『再生・改革プロジェクト』の進捗について」が公表され、「再生・改革に向けて実行に着手した施策」として、以下の 6 項目が挙げられている。

- コンプライアンス体制の実効性の強化
- コンプライアンス違反やハラスメント・人権侵害に対する処分の厳格化
- 通報制度を利用できる対象者の範囲の明確化・周知徹底
- 会食・会合ガイドラインの策定
- 人権・コンプライアンスに関する研修・トレーニングの実施
- 人権デューディリジェンスの一環としての「対話」の開始

挙げられた 6 項目の施策の方向性については、当委員会としても首肯できる面がある。

---

108 ヒアリングでは、その背景として、内部監査部の要員が十分でないと述べる者がいた。内部監査部に在籍している社員数は、2025 年 3 月時点で 4 名である。

しかし、当委員会が本調査報告書で述べている範囲と深度での問題点の把握や原因分析を踏まえた施策とはなっておらず、その点は今後の課題である。

６　小括

(1)　内部統制上の不備

以上のとおり、当委員会が当社の内部統制の状況を検証した結果、当社では一応の内部統制が構築されているとも見える一方、以下の点は不十分であったと言わざるを得ない。

ア　人権に関するリスクを統制する体制は確立していない

当社では、2023 年 11 月にグループ人権方針を策定し、これを実施するための人権デュー・ディリジェンスの取組みも開始するなど、人権尊重に向けた取組みを進めてきた。

他方で、当社の人権方針や人権尊重に関する取組みは、経営陣のコミットメントが不足していたため、人的資本の形成やコンプライアンス・リスク管理に関する取組みには十分に組み込まれておらず、人権に関するリスクを人事局や編成制作局を含めて部署横断的に統制する体制が確立されているとはいい難い状況にある。たとえば、CX では、松本人志氏問題において、コンプライアンス推進室から編成制作局に対し人権デュー・ディリジェンスの実施に関する提案がされていたもののこれが実施されていなかった。人事局も、人権方針の策定・実施のプロセスに十分に関与していない。

イ　アナウンサーへのハラスメントリスクが特有のリスクとして認識されていなかった

CX では、以前からリスクチェックシートや職場環境アンケートによって、リスクを積極的に把握しようとする動きがあり、その点は評価されるべきものである。他方で、その取組みにおいて、CX 特有のリスクへの着目という点では不十分であった。特に、アナウンサーを社員として抱え、対外的な会合等への参加も認識しているのであって、その立場の脆弱性から一般社員とは性質の異なるリスクも認識され得たのであるから、これを管理・統制する体制の構築が必要であった。

ウ　リスク情報の横断・縦断的な共有が不十分である

社内におけるリスク情報の共有は、コンプライアンス等規程に基づくものであるが、その内容が十分でなく、また、共有すべき情報について具体的に定めた規程類は存在しないなど、情報共有体制の根拠が脆弱であった。実際に、ハラスメント事象についてコンプライアンス推進室に共有されていない事例が見られるなど、情報共有については大きな課題が見られた。テラスハウス問題において、情報共有体制が課題の 1 つとして認識されたにもかかわらず、そこへの抜本的な改善は行われていないと評価せざるを得ない。

とりわけ、職場環境アンケートやリスクチェックシートといったリスクマネジメントの取組みやその結果は重要なリスク情報であるにもかかわらず、取締役会に報告されていない点は、内部統制の構築する責任のある取締役会が、その基礎となる情報を把握できていないという事態を招くものであり、大きな問題であると指摘せざるを得ない。

⑵　内部統制上の不備の背景

上記のような不備が発生する背景として、以下の点が考えられる。

ア　過去の重大なリスク事象を総括的に理解できていない

人権尊重に関する取組みは、浸透を図っている途上であることは理解できるものの、当社では、テラスハウス問題や旧ジャニーズ事務所問題等の重大な人権侵害リスクの事象を経てきた経緯があり、人権尊重の重要性は経営陣も認識すべき状況にあった。しかし、当社では、過去の各事象を関連させることなくそれぞれ別個の事象と捉え、組織として総括を行い、教訓を学び取ることができなかったため、人権関連リスクを経営上の最重要課題の１つに位置づけて優先度高く取り組むに至らなかったと言わざるを得ない。

イ　リスクへの対応が各部局任せになっていた（原局主義）

CX では、職場環境アンケートやリスクチェックシートを用いて、各部局が抱えるリスクの把握に努めていた。それ自体は評価される取組みであり、今後も継続・発展することが期待される。

他方、そこで認識されたリスクへ対応が各原局任せとなっており、リスク管理を所管するコンプライアンス推進室による指導やモニタリングといった統合的な管理は行われていなかった点は課題として指摘せざるを得ない。その背景として、部局間で慣行等の違いがあることは理解できるものの、たとえばハラスメントはどの組織でも起こり得るリスクであり、部局ごとの慣行の違いが統合管理を妨げる理由になるものではない。この点については、改善に向けた取組みが検討され、着手しているものもあるとのことであり、継続的な改善、強化が望まれる。

ウ　取締役会・社外役員に情報を共有しない企業風土があった

CX には、役員といえども社外の人間であると捉え、ネガティブな情報を共有することを躊躇い、自社プロパーの人間だけで対処しようとする、ある意味での虚栄心や身内意識が垣間見えた。しかし、そのような認識は、社外役員の役割を全く理解せず、ガバナンスの機能不全を招くものであり、会社の内部統制として言語道断であると言わざるを得ない。

第３　国葬儀特番について

2022 年 9 月 27 日に執り行われた、元内閣総理大臣であった故安倍晋三氏の国葬儀について、CX では同日、午前 11 時 45 分から午後 3 時 45 分までの特別番組を放送していた。しかし、当委員会のヒアリングにおいて、当該国葬特番については、元々午後 1 時 45 分からの 2 時間番組を予定していたものの、放送の直前に元当社代表取締役社長・会長であった宮内氏及び元 CX 代表取締役社長・会長、元 FMH 代表取締役会長であった日枝氏など××階の役員らの意向により、放送時間が急遽 2 時間前倒しになった、また、CX のアナウンサーが国葬の司会を務めるなど報道の中立について疑義があるにもかかわらず、現場の意向を無視して、トップダウンにより放送時間の変更が行われ、編成権の侵害であった、などの意見がうかがわれた。

そこで、当社における内部統制・コーポレートガバナンス上の問題があると考えられたため、当委員会は、本章において、当該問題を取り上げることとした。

そして、当委員会は、2022 年 9 月当時当該特別番組を制作していたニュース総局報道局長であった v 氏（以下「v 氏」という）、ニュース総局報道局報道センター室長であった w 氏（以下「w 氏」という）、番組の編成を統括する編成制作局長であった G 氏及び宮内氏にヒアリングを行った結果、以下のことを認定した。

- 放送時間の拡大については、9 月 27 日の前日頃に、宮内氏、小林毅氏（当時報道局管掌役員）及び大多氏（当時編成制作局管掌役員）において決定した（日枝氏の指示又は関与はない)。なお同人らから現場への放送内容についての指示は行われなかった。
- 当該決定については、国葬当日のスケジュールや動き（故安倍晋三氏の安倍昭恵夫人が武道館に移動する時間など）が直前に判明したこともあり、CX としても柔軟に対応し、その様子をライブで放送する価値・必要性は高かったことも影響していた。
- 他局では、2022 年 9 月 27 日当日には、昼の情報番組を前倒しし、放送時間を 5 時間にするなどの対応を行っており、CX も追従する必要性があった。また他局では、正午頃の番組は、元々政治系のトピックを扱うような番組が多く、その番組の延長で国葬の中継についても放送することに違和感がなかったものの、CX では、当時正午付近は「ノンストップ！」という生活情報番組を放送しており、番組の性質上、当該番組の延長で国葬の中継を扱うことには、違和感があったことから、国葬の特別番組を前倒しして放送することは、総合的な判断として、報道局及び編成制作局において合理的な判断と考えられた。

このように、確かに放送の直前に番組時間拡大が宮内氏から提案され、大多氏及び小林氏を含めて決定されたが、それは、放送直前に国葬の内容が判明し、他局にも追従する必要があったこともあり、報道の柔軟な対応として不合理とまではいえない。また、放送内容に関する宮内氏、大多氏及び小林氏らの指示は認められず、現場の v 氏及び w 氏並びに G 氏においても編成・報道に対する過度な圧力があったとは述べていないことから、当委員会としては、編成権の侵害という事態までは至っていないと考えた。なお、本件に関する日枝氏の関与も宮内氏のヒアリング等からは認定できなかった。

第４　コーポレートガバナンスの状況

１　人権への取組みに対する取締役会の体制構築・運用モニタリング状況

(1)　人権への取組み状況

第 6 章において詳細に指摘したところではあるが、当社の人権への取組み状況を要約すると以下のとおりである。

- CX ではハラスメントが発生する可能性が高く、特に女性アナウンサーが置かれた脆弱な立場により、取引先による人権侵害リスクが高い状況にあった。CX では経

営幹部やプロデューサーにより、年齢・性別・容姿などに着目して社員に同席を求めた上で CX 関係者と取引先との会合・会食がしばしば開催されており、このような実態が人権侵害リスクを「助長」していた可能性があった。

- FMH 取締役会が制定した人権方針は、その制定に至る過程で、ハラスメントリスクや取引先による人権侵害リスクに関する調査の不足、番組出演者・芸能プロダクションなどの取引先の関係を所管する編成制作部門の関与がないこと等の問題があり、また、取締役会において重要な人権課題の特定や人権方針の経営体制への組込み方などの点について議論がないまま承認されていた。
- 人権方針の実施の上で重要な人権デュー・ディリジェンスは、旧ジャニーズ事務所問題に対する対話申し入れなど評価されるものが一部実施されているものの、松本人志氏問題に関してはコンプライアンス推進室が編成制作部門に対し人権デュー・ディリジェンスの実施を提案したものの結局実施されていないなど、取引先による人権侵害のリスクに関する調査やリスクの対応のための部署横断的な体制の構築は、まだ不十分である。
- 研修の不徹底による人権方針の全社的浸透が欠けている。
- 本事案に関しては適切な事実調査が行われていないだけでなく、本事案における被害者の救済といった視点からの人権救済メカニズムが欠落していたため、二次加害といい得る可能性がある状況である。
- 重要な社内ハラスメント事案②及び④にみられるような、ハラスメント事案に対する経営陣の不適切な対応が行われていた。
- 人権侵害を含むハラスメントに対する相談・通報窓口は、社員から不信感をもたれて実効性に欠けている。

上記のような状況への FMH 及び CX の各取締役会の対応には、以下のような問題がある。

(2) 人権問題に関する認識、人権感覚、対応の誠実性の欠如

FMH 取締役会も CX 取締役会も、社員の年齢・性別・容姿などに着目して同席を求めた会合・会食が開催されている状況（人権侵害の助長の可能性がある状況）を認識していない。この原因は、経営幹部が、このような会合・会食について何ら問題意識を持つことなく放置し、長年継続を許していたことにより、問題意識のなさが世代から世代に承継され、深刻な人権問題を発生させるリスクとして認識した上で全社的な対応が必要であるという感覚をもつことができなかったためと思われる。

また、前記のとおり、テラスハウス問題が BPO で取り上げられた後も、CX 取締役会には検証報告書が報告されることすらなかった。唯一、2023 年 12 月 20 日に CX 取締役会において、SNS 等による出演者に対する想定外の誹謗中傷等への留意及び出演者の精神的な健康状態への配慮という条文を設ける、という番組基準の改定を承認する際に、民放連がテラスハウス問題を契機として放送基準に SNS 等における出演者への誹謗中傷に関する条文を新設することに対応するためという議案説明の中で触れられただけであり（つまり、業界の横並び体制に倣うということにすぎず、当事者である CX としての主体的な対応で

はない)、何らの議論、質問応答もなく決議されている。深刻な人権問題であるテラスハウス問題に関する真摯な議論は、CX 取締役会では全くみられなかった[109]。旧ジャニーズ事務所問題については、検証報告書は作成されず、CX 取締役会で議論も報告もされておらず、FMH 取締役会でも議論されたことはなかった。

このような取締役会の対応は、過去、自らの局で発生し又は取引先で発生していた深刻な人権問題を、誠実に経営レベルで受け止めることなく、現場に検討・対応を任せるだけで終わらせる原局主義的態度であると評価せざるをえない。このようなリスク感覚・人権感覚・誠実性の欠如が、本事件及び類似案件発生の大きな要因になっていると当委員会では評価している。

(3) 現に発生した人権侵害問題に対する不適切な対応

本事案の対応では、3 名の経営幹部が、深刻な人権侵害問題であり重大な経営問題であるにもかかわらず、事実調査を行うことなく、CX 取締役会にも FMH 取締役会にも報告することなく決定した危機管理の本道をはずれた施策を浅慮にも実行した。大失敗と評される記者会見が 2025 年 1 月 17 日に行われ、危機が深まって初めて CX 取締役会や FMH 取締役会に本事案の報告がされたが、週刊文春の報道から 1 ヶ月の間、取締役会は全く動いていないという異常な状態である。これは、端的に、FMH 及び CX 取締役会が対応をしなかったという評価を免れない。

取締役会が人権侵害問題に対応しない事例は、本事案が初めてではない。

第 5 章で検討したとおり、重要な社内ハラスメント事案②にみられるような経営幹部による隠ぺい行為は、当時の CX 専務取締役及び報道局長による二次被害の惹起だけでなく、内部統制を無効化した事例と評価すべきである。また、重要な社内ハラスメント事案④では、コンプライアンス推進室の調査の進行中に港社長が調査手法について介入を行った。これもまた内部統制の無効化につながりかねない行為である。さらに、重要な社内ハラスメント事案④では、ハラスメントの態様の重篤さに比較して軽い人事処分がなされたことにより、被害者に犠牲・我慢を強いる結果を引き起こしている。

以上のように、現に発生した人権問題に対して、CX 取締役会の対応は十分に行われておらず、「原局」対応を容認していることは不適切であったと言わざるを得ない。

(4) 人権問題に関するコミットメントの不足

前述したとおり、人権方針の制定時に、FMH 取締役会では議論がほとんどないまま制定された。人権方針を制定したこと自体は、リスク管理体制構築の一歩前進と評価できる。しかし、取締役会において、人権方針が真に機能するための人権侵害のリスクの特定や対策、人権デュー・ディリジェンスの実施計画等について何らの質問も議論もなかったのは、取締役会が人権方針というものの真の目的や実現へのプロセスを十分理解していなかったと評価され得る。

FMH では 2024 年 4 月にグループコンプライアンス等委員会の下部組織として FMH グ

---

[109] なおテラスハウス事件の被害者の遺族が CX を相手に損害賠償請求訴訟を提訴した後は、その訴訟の経過について CX 取締役会に報告がなされているが、訴訟対策の報告という性格を一歩も出ない。

ループ人権小委員会が設置された。この組織が、人権デュー・ディリジェンスを部分的に開始し、2024 年度は人権アンケート調査を職場環境アンケートという形で実施し、人権カレッジという勉強会を実施しているが、本格的な人権デュー・ディリジェンスは未実施の状況であった。かかる状況については、経営刷新小委員会から、2025 年 2 月 4 日にコンプライアンス、人権等の対応体制の説明を求められ、同年 2 月 12 日に経営刷新小委員会に報告をするまで、CX において 2023 年 12 月にコンプライアンスガイドラインが制定されていることを除いて、執行側の動きはみられない。人権に関する活動の報告は CX 取締役会でも FMH 取締役会でも行われておらず、また取締役会からの指示もない。以上のように、人権方針を制定したといっても、その実行は執行部任せになっていたというほかない。

上記に述べた取締役会が現に発生した人権問題への対応を行っていないことも考慮すれば、取締役会が人権問題に対してコミットしているとは評価できない[110]。

２　内部統制構築・運用のモニタリング状況

⑴　モニタリング状況

2016 年度以後の FMH 及び CX 取締役会の活動状況を当委員会が検証したところ、アナウンサー特有のハラスメント・リスクへの対応に関する報告はなされていない。また、法令が求めていたセクシュアルハラスメント防止に向けた事業主の雇用管理上の配慮義務への対応や、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）への対応といった体制整備が、両社の取締役会では一度も議論・検討されたことがない状況が長く続いていた。

コンプライアンス推進室が行い CX 代表取締役社長及びコンプライアンス等担当の業務執行取締役に報告がされていた職場環境調査アンケート（2022 年 7 月、2023 年 9 月及び 2024 年 10 月に実施）では、CX のあらゆる部局でハラスメントが相当数発生している状況が記載されていた。また、CX ではコンプライアンス推進室がリスクチェックシートを毎年各部局に配布し、各部局におけるリスクの認識、影響度・発生可能性評価、対応策及び残余リスクの評価を行っており、評価結果は CX 代表取締役社長及びコンプライアンス等担当の業務執行取締役には報告されていたが、CX 取締役会に報告されることはなく、また CX 取締役会がリスク評価の報告を求めたことはなかった。

2021 年以降の重要な人権問題であったテラスハウス問題、旧ジャニーズ事務所問題及び松本人志氏問題についての CX における検討の状況は第 7 章第 2 の記載のとおりであるが、上記のとおりこれらの問題に関する検討状況は CX 取締役会に報告されたことはないし、FMH 取締役会にも報告はされていない。したがって、取締役会のモニタリングは存在していなかったという状況であった。

⑵　取締役会による内部統制構築・運用の不備の放置

以上のように、FMH 及び CX の各取締役会は、重要リスクであるハラスメント・リスク

[110] もっとも、経営刷新小委員会が人権尊重の提言を行っている点は、社外取締役のコミットメントを表すもので評価すべきものと考える。

を、長年にわたり認識していなかった。FMH 及び CX の取締役会は、重要な経営問題について報告すべきという社内規程があるにもかかわらず、長期にわたりコンプライアンス上の問題の報告を定期に行うことを求めていなかった。また、多くの社外取締役も、コンプライアンスに関する報告がほとんど上程されていないことに気付いていたのであるから、報告を求めてしかるべきであった。

そのような行動がとられなかった結果、前記で詳細に指摘したように、人権の観点からの救済メカニズムが欠けていた状況やハラスメントに対する内部統制の構築が不十分な状態は改善されず、また、既存の内部統制の運用も様々な問題があったのに改善されていなかった。したがって、FMH 及び CX の各取締役会は、執行の意思決定及び監督機関として、人権を含むハラスメントに関する体制整備・運用の取組みには消極的であったと言わざるを得ない。

この点、第 6 章で述べたとおり、2018 年 4 月の民放労連の民放連に対する「ハラスメント」根絶に向けた緊急申し入れ」や 2020 年 1 月の民放労連の「誰もが安心して働けるハラスメントのない職場をめざす決議」といった放送業界におけるリスクへの対応の必要性の指摘があり、また、前述した職場環境調査が社内で実施され、また、テラスハウス問題等が社内外で発生しているのであるから、社内・社外の取締役及び局長を含む経営幹部全員が人権に関するリスクが顕在化していることを知り又は知り得るべき立場にあった。かかる状況下では、報告がなかったということで取締役会の不作為を正当化することは許容されない。特に、社歴が長く業界の知見を備えている役員ほど、リスク認識とその対応の議論を役員間で促進し、また率先して取締役会への報告を促すべきであり、また取締役会自体も積極的に社内・社外の情報を収集して執行側の対応をモニタリングし、体制整備や運用に不備があるときは執行側に改善を迫ることが必要とされていたのである。それにもかかわらず、それを怠ってきた取締役会の経営責任は重いものといわなければならない。

したがって、FMH 取締役会及び CX 取締役会は、ハラスメント・リスクに対する内部統制構築・運用の不備を放置してきたと評価されてもやむを得ないものと考える。

3　本事案に関する取締役会の対応状況

⑴　取締役会の対応状況

2024 年 12 月 26 日の週刊文春の報道の前後の CX の対応は第 2 章に詳細に述べたとおりである。2025 年 1 月 23 日開催の臨時の FMH 取締役会・CX 取締役会において、本事案に関する報告が初めて行われた。本章第 4 の 1 ⑶に既に述べたとおり、かかる危機的状況が発生しているのにもかかわらず、1 月 23 日に至るまで取締役会が開催されず、社外を含むすべての取締役に情報が共有されなかったのは極めて不適切である。

⑵　社外取締役の対応

社外取締役が本事案について初めて認識した時点はそれぞれによって違う。出版直前の週刊文春の早刷りを見て知り、港社長に聞いたところ「あれは誤報だ」と言われ年が明けて報道が過熱し始めた頃に社内から情報をとろうとしていた社外取締役、年が明けてから

新聞記者から情報を聞いた社外取締役、時点は明確でないが文春の記事を見て知った社外取締役、友人から週刊文春に中居氏と CX の見出しが載っているのを教えられたが、12 月 27 日に CX の「記事中にある食事会に関しても、当該社員は会の設定を含め一切関与しておりません。」という否定コメントを見て、その時点ではそれ以上情報をとらなかったという社外取締役など、さまざまである。

年が明けて、週刊文春が 2025 年 1 月 7 日（電子版）に第二弾記事を、1 月 11 日（電子版）に第三弾記事を配信し、それに伴い SNS も含めてテレビのワイドショーなどの報道が過熱してきていた状況であった。社内取締役に連絡をして個別に情報を取ろうとしていた者もいたが、すべての社外取締役は取締役会の招集は求めなかった。

2025 年 1 月 17 日の記者会見及びそれに対する強い批判報道が起きるに至り、社外取締役は本事案について経営陣に情報を要求する行動に出た。すなわち、2025 年 1 月 20 日に FMH 社外取締役は連名で FMH 嘉納会長、金光社長に、「ガバナンスの早急な立て直しに向けた緊急の対応について」という申し入れを行った。申し入れの内容は、①事案の徹底的かつ迅速な調査、②調査のため独立性の担保された第三者委員会の早急な設置、③第三者委員会調査の取締役会を含む社内関係者への適切かつ速やかな報告、④取締役への適時適切な情報共有を検討するための臨時取締役会の開催の要求であった。また、この動きと並行して、FMH では 1 月 19 日に、金光氏らは第三者委員会の設置に向けて動き出しており、1 月 23 日に臨時取締役会を開催して第三者委員会設置の承認をとる段取りを進めていた。

そして、2025 年 1 月 23 日に FMH 臨時取締役会及び CX 臨時取締役会が開催され、初めてその当時における会社側の認識する本事案の概要説明が短いながらも全取締役になされることになり、その上で、同日、第三者委員会設置が決議されて、当委員会が設置された。

(3) 評価

執行側や社内取締役が、本事案のような経営上の大問題について、社外取締役及び取締役会に全く情報を提供しないまま 1 月 17 日の記者会見に至ったことは、異常である。他方、巨大メディア産業の社外取締役が、週刊文春や他のメディアで本事案に関する報道が非常に多く出されている状況であるのに、執行側に 1 月 17 日以前に報告を求めなかったことも、また不適切というほかない。コーポレートガバナンス・コード原則 4－13 は「取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。」と規定していることからも、この時点まで社外取締役が積極的に情報を求める行動をとらなかったことを指摘されてもやむを得ない[111]。しかしながら、記者会見後に社外取締役同士で連絡を取り合った上で 1 月 20 日に臨時取締役会の開催を要求したことは、危機発生時における取締役が行うべき適切な行動であったと評価される。

---

[111] 社内取締役や監査役についても同様の指摘が妥当することはいうまでもない。

４　経営刷新小委員会の活動状況

⑴　発足後の活動

社外取締役は連名で１月 27 日に「ガバナンスの立て直しと信頼回復に向けた緊急の対応に対する提言」を会社側に提出し、第三者委員会の調査と並行して、会社と信頼回復のための方策を検討、実施すべき旨及び社外取締役で構成する経営刷新小委員会を取締役会の諮問機関として設置し、必要な調査と提言を行うことを申し入れた。経営刷新小委員会は 2025 年 1 月 30 日の FMH 取締役会で設置が決議され、事務局も設置された。社外取締役のヒアリングによれば、設置により情報がしっかりと社外取締役にも共有されるようになったとのことである。それ以後の経営刷新小委員会の活動状況は第４章第３に詳細に述べたところであり、指名委員会及びリスクポリシー委員会の速やかな設置、経営陣の人選の実施を提言している。

なお、経営刷新小委員会は、2 月 4 日にコンプライアンス、人権等の対応体制の説明を求めるという提言を発し、執行側から２月 12 日に本事案の対応経過の説明、コンプライアンス体制、人権方針と社内体制、積極的な情報開示及び対外説明による経営の透明性の確保の方策、平時及び緊急時における社内の情報共有体制、リスク管理体制の詳細な説明がなされた。しかし、会社側の説明において職場環境アンケートや、リスクチェックシートの説明はされていなかった。執行側からのコンプライアンス体制等の説明を受けて、社外取締役は、その全員が、FMH 及び CX のリスク管理体制はかなりしっかりしたものが既に構築されているが運用が伴っていないために、本事案の発生を許容したと評価している旨述べている。

⑵　評価

2025 年 1 月 17 日以降における、経営刷新小委員会での社外取締役の活動は、全体として危機管理対応として的を射たものであり、積極的に評価できる。

ただし、当委員会が検証した結果によれば、判断材料となる情報の収集が不足しており、そのために認識が不足しているといえる。

執行側から職場環境アンケートやリスクチェックシートの説明がなく、当社の社内において多数のハラスメントが長い期間発生している事実や、コンプライアンス体制が社員に信用されておらず相談窓口の利用があまりされていない事実等を社外取締役は認識することができなかったために、当委員会のヒアリングにおいて職場環境アンケート及びリスクチェックシートを示すと、認識を改めた社外取締役が多数存在した。

執行側からの情報提供が不足していることも問題だが、社外取締役からも積極的に情報収集に努めて適正な判断と行動につなげていく姿勢が期待される。

５　役員指名ガバナンス

⑴　指名方針

FMH のコーポレートガバナンス報告書によると、FMH は、①社内取締役については各人の人格及び識見等を十分考慮の上、当社役員としてその職務と責任を全うできる適任者

を、経営諮問委員会の助言・提言を得た上で、取締役候補者として指名する、②社外取締役以外の取締役（監査等委員である取締役を除く）については、当社グループの企業文化等に精通した人材の中から経験豊富で実行力のある人材で、メディア事業に関する高い専門性を有する者を、社外取締役については、豊富な経験・知見に裏付けされた適切な執行及び監督を期待できる者を、候補者として指名する、③監査等委員である取締役については、メディア事業に限らず豊富な経験・知見等を有し、当社に最適な監査を実施できる者を候補者として指名し、候補者については監査等委員会の同意を経た上で、取締役会において取締役候補者を決定することを方針としている。CX にも同様の方針が存在する。

(2) 指名の実際

当委員会の調査によれば、FMH、CX その他の子会社及び系列局の人事は、おおむね以下のようなプロセスで役員の氏名が決定されると認められる。

FMH 取締役（常勤監査等委員も含む）及び CX の取締役・常勤監査役の原案は、FMH 代表取締役会長が秘書室や人事局などのサポートを受けて作成し、代表取締役社長や人事担当の取締役と相談した上、最終的に取締役相談役である日枝氏に相談し決定している。このプロセスは、株主総会招集の決定を行う 5 月の定時取締役会直前まで続く。そして、代表取締役会長が本社××階の個室に社内の取締役候補者を呼び内示を示した後に、同じく××階の日枝氏の部屋に挨拶にいって激励を受けるという手続を踏んでいる。ただし、FMH の社長に金光氏が就任してからは、FMH の代表取締役以外の社内取締役（監査等委員を除く）の人事については、金光氏が決定している。

経営諮問委員会が具体的な候補者の人選について助言を求められることはなく、株主総会直前に開催される経営諮問委員会で総会に付議される候補者の説明を受け、特に議論することなく承認している。したがって、経営諮問委員会が、指名方針や候補者の選出、個別の候補者の指名について議論することを使命とする指名委員会と同様の機能を果たしているとは認められない[112]。

局長以上の役員や主要都市所在の系列局及び主要子会社の役員人事についても、取締役選任と同様のプロセスを踏む。退任した役員の FMH 又は CX の顧問就任については、FMH 代表取締役会長が候補者を決定し、取締役会で承認している。

他方、代表取締役会長及び代表取締役社長が交代する際の人事は、すべて日枝氏が決定しており、交代の理由も告げられない。FMH 社外取締役、CX 社外取締役及び FMH 社外取締役監査等委員（CX の監査役を兼任）については、日枝氏が誰に依頼するかを決定している。

役員人事について、日枝氏は、自分は相談役であるから調整役であり決定はしておらず、

---

112 過去 5 回開催されている経営諮問委員会速記録を検証したところ、2023 年 6 月 28 日の第 1 回経営諮問委員会では自由討議の中で指名委員会の実務が紹介されている。2024 年 2 月 29 日の第 2 回経営諮問委員会で議題として役員指名方針が上程されている。議論の中心は取締役の人数、執行役員制度、女性取締役の人数といった点を議論して終了している。2024 年 5 月 14 日の第 3 回経営諮問委員会では、6 月に株主総会に上程される取締役選任の件について取締役候補者の指名について承認している。

また、人事適性の判断基準については、人事には様々な要素を考慮しなければならないから一概にはいえないと説明している。また、日枝氏が個人的に顔と人柄がわかる人間を選択しているということについては否定している。しかし、FMH、CX ともに、会長及び社長人事については日枝氏が決定していることを否定していない。なお、当委員会で行ったヒアリングでは、多くの役員が日枝氏にて最終決定していると思うと述べ、日枝氏が知っている人間の中から選任するから役員の年齢構成が高い傾向があると説明している。

⑶ 評価

代表取締役会長及び代表取締役社長以外の人事の実態は、日枝氏が決定していることもあれば、代表取締役会長が最終決定していることもある模様である。いずれにしても日枝氏が役員人事に強い影響力を持っていることは明らかである。このような指名の在り方は、すべて「××階で日枝氏が決めている」という指名プロセスのブラックボックス化を招いており、コーポレートガバナンス・コード補充原則 4－3①の求める公正かつ透明性の高い手続という要請をみたしていない。また、第７章第６に述べるとおり、当委員会が実施したアンケート調査では、このような人事のあり方を公平感のない情実人事だと認識し停滞感・閉塞感を感じている社員が多数存在し、弊害が出ている。役員の人事の決定のプロセスは透明性・公正性を確保する手続に変更する必要がある。また社外取締役についても、選任プロセスの透明化が必要である。

なお、選任された社内役員に対して、過去 3 回程度、1 回 2 時間未満の弁護士による取締役の責任に関する概説的講義があり、社内役員は出席しているが、ほかに役員研修は実施されていない。役員研修としては極めて不十分であり、今後は役員研修の充実を図っていく必要がある。

６　役員報酬ガバナンス

⑴ 報酬の方針

FMH の「取締役の個人別の報酬等の決定方針」は、取締役の報酬は各取締役の役職位、代表権の有無、在任期間、貢献度等、会社の業績等を勘案して決定するとしており、監査等委員を除く個別の報酬額の決定は取締役会の決議により取締役会議長（代表取締役会長）に一任される。また、CX では、役員報酬規程の定めに従い、個別の報酬額の決定は取締役会の決議により取締役会議長（代表取締役会長）に一任される。

⑵ 報酬の実際

実態は、FMH 及び CX の一体的経営を考慮し、各人ごとに報酬総額を役職別に定められている固定報酬部分、一定の算式に従って算出される業績連動部分及びインセンティブ支給部分を FMH 代表取締役会長が決定し、片方の会社に所属する者は当該会社から 100％支給し、また、FMH 及び CX の役員を兼職する者は業務の割合に応じて両社からの各報酬額を決定している。この点、嘉納氏が 2017 年頃に作成した報酬テーブルが存在し、それによって実際の報酬額を算定している。報酬総額は、役員報酬が 1 億円以上の場合の個別開示が義務付けられていることから、2017 年以降 1 億円未満であった旨を会長であった嘉

納氏は説明している。実際に 2017 年度以降、FMH/CX の報酬の合計が 1 億円を超えた役員はいない。

当委員会の検証によれば、役員の報酬金額の多寡に異常な傾向は認められなかったが、取締役の間では FMH 代表取締役会長の報酬が最高額であり、第 2 位が日枝氏のそれであって（ただし相談役就任前は常に第 1 位）、日枝氏に対する配慮が見られる。取締役相談役の職務と地位を考慮し、相談役にふさわしい金額を検討すべきである。

さらに、当委員会は、役員が FMH 子会社・関連会社やフジサンケイグループに属する企業と多数の兼職を行っていることに鑑み、これら企業から受領する報酬について調査した[113]。その結果、系列局と一部の FMH 関連会社を除き、兼職先から報酬を得ている役員は圧倒的少数で、得ている場合も少額にとどまっていること、系列局や FMH 関連会社の場合も社外役員として問題視されるような大きな金額を得ている役員はいないことを確認した。ただし、調査対象となった者の中で株式会社サンケイビル取締役を兼職しているのは日枝氏だけであり、その報酬も非常勤の取締役としてはやや高めに設定されていると思われ、他のサンケイビル監査役の兼職者の報酬より高いことが判明した。また、日枝氏は、フジサンケイグループ内で系列局である 6 局を含む合計 14 社の取締役を兼職しているが、他の取締役の系列局取締役の兼職が 1 社～3 社であることに比較して、突出して多い。それぞれの局からの報酬金額が異常に高額とまではいえないが、合計すればかなりの金額であり、日枝氏のフジサンケイグループ企業全体から受領している報酬を押し上げている。その結果、調査対象期間中の日枝氏の報酬総額は、2018 年、2021 年及び 2022 年を除き、FMH 代表取締役会長・社長/CX 代表取締役会長・社長の報酬総額を上回っており、その他の年でも 2 番目の金額となっている。

また、役員を退任した顧問の報酬は、顧問規程に基づき、内規である報酬テーブルにより決定している。顧問規約により金額は若干の増減が取締役会の決議で可能である。金額が適正かどうかは、今後取締役会において議論すべきである。

なお、FMH 経営諮問委員会は報酬についても取締役会の諮問を受けて助言するとされている。報酬制度についての説明を受けて、社外取締役は具体的な報酬制度案が示されないと有効な議論ができないとして具体案の提示を 2024 年 12 月開催の経営諮問委員会で求めており、次回の委員会で議論される予定であったが、本事案の発覚によりそれを議案とした経営諮問委員会が開催されていないこともあり、具体的議論をするに至っていない。また、FMH 及び CX を一体として報酬を決定する仕組みには、FMH グループの主要な会社が対象となっていないことから、経営諮問委員会では特に営業利益で貢献している都市開発・観光事業を営む子会社の報酬も含めた FMH グループとしての報酬設計の検討の必要性が指摘されている。

---

[113] 2016 年 4 月 1 日から 2025 年 2 月末日の期間において FMH 又は CX の取締役・監査役で FMH の子会社・関連会社・持分法適用会社及びそれ以外のフジサンケイグループ所属会社の役員を兼職している者延べ 294 名を抽出し、兼職先 75 社に報酬金額の問合わせを行った。そのうち回答があったのが 67 社、回答がなかったのが 7 社、転居先不明による不送達 1 社であった。

⑶　評価

以上のように、FMH 及び CX においては取締役報酬に関して報酬テーブルや業績連動報酬の計算式等が設けられており、一人の役員が独断でこれを決定する、あるいは「××階が決める」という恣意的な報酬制度ではないことを確認したが、兼職が多くなることによって報酬額が増加している日枝氏の例にみられるように、FMH グループとしての報酬制度としては不透明さが残されている。つまり、報酬の決定については適正であっても、指名をコントロールすることにより報酬額を左右できる状況となっている。経営諮問委員会における報酬の現状に関する指摘は正当であり、今後は報酬制度の透明性を高めていくために、経営諮問委員会のような場で報酬制度を継続して議論していくことが期待される。

7　監査役会・監査等委員会の活動状況

⑴　組織

FMH 監査等委員は全員が CX の役職者の兼職を行っている。すなわち、すべての CX 監査役は FMH 監査等委員が兼任している。CX には監査役会は設置されておらず、各監査役がそれぞれ監査を行う組織となっている。また、監査役が協議する会議体は CX の規則上設置されていないが、CX 監査役の協議の記録がある[114]。

⑵　監査活動

年 6 回開催される FMH 監査等委員会は監査等委員全員が全員出席しており、委員会はほぼ 30 分～45 分以内、長くても 1 時間程度で終了している。上程される事項は、会社法で監査等委員会の決議が必要な事項以外に、会計監査人の選任や四半期決算の状況報告、監査計画の決定等である。FMH の監査と CX の監査は一体としてなされており[115]、FMH 及び CX のそれぞれの監査調書が作成されている。監査活動は財務状況、資金状況、在京他局との決算比較、FMH 子会社のヒアリングによる監査などグループ経営に関する事項に多くの時間をとられている。他方、コンプライアンス・リスクの管理状況の監査は、コンプライアンス推進室やその一部局である法務部の報告を受けるにとどまっている。この点、FMH 常勤監査等委員は、コンプライアンス推進室の 2022 年～2024 年の職場環境調査を受領し報告を受けていた。しかし、常勤監査等委員は、それを社外取締役監査等委員に共有していない。

当委員会のヒアリングでは、FMH 監査等委員会開催の時の報告や協議をもって CX 監査役同士が情報共有したという認識が監査等委員にみられるが、CX 監査役の協議記録には

114 監査役協議議事録には、会計監査人の評価及び選任基準、監査計画策定、会計監査人監査計画聴取、監査報告書作成、会計監査人の事業年度監査実施報告聴取、会計監査人との報酬契約等が議題として記録されている。また、2020 年 7 月 7 日の協議会議事録には、第 13 期監査計画の策定の件という議題に関し、南監査役からテラスハウス問題について状況を注視していきたい旨の発言があったとの記載があるが、テラスハウス問題自体の報告は議題として上程されていない。

115 この点、FMH 監査等委員会委員長である尾上氏は、CX 監査役会が存在し FMH 監査等委員会と同時開催されていたが、議案は分かれていなかったと答えている。

コンプライアンス関係の監査については情報共有がされていないと述べている。また、他のCX監査役（FMH社外取締役監査等委員）は独自に監査を行っていないと認めている。

⑶ FMH監査等委員・CX監査役の選任

FMH取締役監査等委員候補者のうち社内取締役監査等委員は、FMH代表取締役会長が原案を作成し、日枝氏と協議して決定している。社外取締役監査等委員は、CX取締役かCX監査役を兼職することが最初から予定されており、日枝氏がフジサンケイグループのFMHの株主である企業の代々の代表取締役社長やスポンサーとして長年の取引がある企業のトップを指名し、取締役会において決定している。

⑷ 報酬の決定

FMH監査等委員会議事録によると監査等委員の報酬は監査等委員会議長に一任とされている。実際は、FMHの役員報酬と同様のプロセスを踏み、FMH取締役会長が決定した金額をそのまま議長の決定（CX監査役の報酬との比率は50%と固定）としているようである。この点、尾上氏は「自分は決めておらず、FMHの代表取締役が決めているのではないか」と当委員会のヒアリングに対して回答している。CX監査役についても、尾上監査役からは同様の回答しかえられていない。この実態から、監査等委員の報酬を執行側が決定している疑いがある。

⑸ 評価

当委員会は、以下のような問題があると考える。

第一に、FMH社外取締役監査等委員がCX監査役全員を兼任すると、自己監査の問題が起こり得るので、この形態は好ましくない。FMH社外取締役監査等委員は、企業集団内部統制に関する監査をする必要があり、その対象には子会社監査が機能しているかどうかという点も含まれている[116]。したがって、親会社の監査等委員である同一人物がその者が行っている子会社監査を監査するという自己監査となってしまう。会社法が親会社の監査等委員が子会社の監査役を兼職することを禁止していない点から、自己監査は違法ではないとはいえるが、しかし、特に不祥事が生じた際に自己の監査が適性であったかという点を公正かつ客観的に監査できるのかは疑問である。また、親会社からの子会社監査役の独立性に疑義が生じるし、また、子会社監査役の立場で子会社の不祥事を把握したとしても、そのことが親会社にとってマイナスと判断すると、その情報を適切に親会社に報告・伝達することを怠る可能性もある。このような弊害を避けるためには、自己監査を回避す

---

116 日本監査役協会の「内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準」は、監査等委員会は、企業集団内部統制について、「重要な子会社における内部統制システムの構築・運用の状況が会社において適時かつ適切に把握されていない結果、会社に著しい損害が生じるリスク」に対応しているか否かを監視し検証するとし（第17条第1項第2号）、「子会社に監査役…が置かれている場合、当該監査役等が、…当該子会社の内部統制システムについて適正に監査を行い、…会社の監査等委員会との間で意思疎通及び情報の交換を適時かつ適切に行っているか」という事項を含む統制上の要点を特定して判断しなければならない（第17条第2項第5号）としている。

べきであり、全員兼職という状態は解消されるべきである。

第二に、監査役を兼職している社外取締役監査等委員の監査活動は、自分で独自に監査活動をしない限り、子会社監査役たる常勤監査等委員の情報共有に依拠する範囲に限定されてしまう。現に、社外取締役監査等委員は CX のハラスメントを含むコンプライアンスに関する情報共有は受けておらず、ごく限定された範囲のみ監査をしたとしかいえない状況にある。また、CX に監査役会を設置すれば、決議により分担した部分以外の事項の監査については注意義務が軽減されるが[117]、監査役会非設置会社で協議会を設置して情報共有すると監査役会が設置され分担が決まっている場合同様に注意義務が軽減されるとはにわかには言えず、兼職している CX 監査役の法的立場に不安定さを発生させる可能性がある。

第三に、FMH 監査等委員会は、日枝氏に近しい株主の代々のトップや人物で構成されており人的な構成において独立性に疑問が投げかけられている。このような状態は実効性ある監査を行う上で好ましい状況ではない。

第四に、監査活動、経理財務などグループ経営に関係する事項の監査にもっぱら終始しており、人権侵害を含むハラスメント・リスクに関して十分監査を行っているとは認められない状況であり、本事案や類似事案のような問題について、監査等委員会やすべての CX 監査役が覚知しておらず、また適切な行動がとられてはいない。このような実態が、本事件や類似事案の発生を許容する一要因になっていた可能性は否定しがたい。

8　FMH による CX の管理の状況

上記のとおり FMH 取締役会について検討してきたが、ここでは、FMH のグループガバナンスの視点から、FMH の CX に対する管理について検討する。

(1)　FMH の子会社管理体制とモニタリング状況

FMH では、企業グループのガバナンス体制を構築する上で、持株会社主導のグループガバナンスとするか、グループ会社各社の自主経営を尊重するかといったグループ運営の基本方針を明確化した文書は存在していない。

しかし、リスク管理については、第 7 章第 2 で述べたとおり、グループ各社の代表取締役社長を構成メンバーとするグループコンプライアンス等委員会を組織し、グループコンプライアンス等規程に基づき、各事業を統括する体制を構築している。そして、FMH 代表取締役社長が責任者としてコンプライアンス及びリスク管理の業務を統括し、コンプライアンス等委員会の委員長を務め、また、グループコンプライアンス等委員会の下にグループコンプライアンス等担当者会議、またその下にグループコンプライアンス等実務者会議を設置している。第 7 章第 2 で述べたとおり、グループコンプライアンス等委員会は年 1 回、グループコンプライアンス等担当者会議は年 2 回、グループコンプライアンス等実

[117] 監査役会を設置して、常勤監査役と非常勤監査役との間で業務の分担を行うと、定められた分担が合理的と判断される限り、各監査役は自己の分担外の事項については職務遂行上の注意義務が軽減される（江頭憲治郎『株式会社法第 8 版』（有斐閣、2021 年）563 頁）。

務者会議は年 2 回開催されているものの、グループコンプライアンス等委員会に上程されているのは、J-SOX 対応や内部監査計画などであり、個別のコンプライアンス上の問題や、ハラスメントや重大な人権侵害の問題の報告は一切上程されていない。また、コンプライアンス推進室が実施した職場環境アンケート調査やリスクチェックシートの報告もなされていない。また、FMH 取締役会には、2022 年 5 月、2023 年 5 月及び 2024 年 5 月にグループコンプライアンス等委員会が存在し活動しているという簡単な紹介がなされているが、その活動状況は報告されていない。

FMH 取締役会では、関連会社の経営管理に関して、子会社・関連会社の課題、とりわけメディア・コンテンツ事業及び都市開発・観光事業を営む子会社・関連会社に関する経営課題を議論している。CX が関係する事項としては、系列局の株式取得、四半期報告や連結決算における CX の経営状況などが報告・議論されている。これは、FMH 代表取締役社長及び複数の社外取締役が CX 取締役を兼職しているため、CX の経営課題はもっぱら CX 取締役会や CX 常務会で検討するという運営を行っていたためと思われる。CX における重大な人権侵害につながる問題やハラスメントの問題は、FMH 取締役会には報告されていない。

⑵ 評価

FMH の CX に関する子会社管理の状況は以上のとおりのものであり、CX のリスク管理については、グループコンプライアンス等委員会を通じて行う体制は構築されているものの、FMH 取締役会にはその活動は一切報告されていない。また FMH 取締役会からグループコンプライアンス等委員会に対して報告を提出することを求めたこともない。上記に述べたとおり、CX のコンプライアンスの状況は、グループ全体で取り組むべきハラスメントや人権侵害を引き起こす可能性のある状況であった。したがって、FMH はグループ管理の一環として取り組むべきであったところ、それがなされていないのは、不適切な状況である。

9 フジサンケイグループについて

フジサンケイグループの概要は第 2 章に記載したとおりである。社史によれば、1992 年 7 月に産経新聞社取締役会が当時の代表取締役会長を解任し、右会長はフジサンケイグループ議長、CX 代表取締役、ニッポン放送代表取締役など要職をすべて辞任した。この際に、フジサンケイグループは「議長制」を廃止し、議長に代わってグループ代表を置くこととしたとされる。実際は、規約はなく、事務局も CX 内に置かれ、グループ数社から事務局員が派遣され、事務局の運営費は各社が負担するが、実際の活動は、複数の委員会が存在して活動するものの、主に情報共有を行っている。またグループイベントは、年始の挨拶やフジサンケイグループ主催名目のフジサンケイクラシックなどのスポーツ大型イベントや世界文化賞などの文化イベントといった活動が行われ、これを実行するための協議と実行が行われている。総じて、イベントを通じた緩やかなグループ内企業の結び付き以上のものは認められなかった。

しかしながら、日枝氏が FMH グループの人事に大きな影響力を行使し、またその実態がブラックボックス化しているので、日枝氏が代表を務めるフジサンケイグループがFMH グループをも人事を通じて支配しているという外観を呈しており、FMH のグループガバナンスの透明性に悪い影響を与えている。したがって、より透明性を高める必要があると評価すべきである。

10　経営諮問委員会の活動状況

前述のとおり、経営諮問委員会は、2023 年 6 月 28 日に設置され、FMH の取締役の選任・解任、監査等委員である取締役を除く取締役の報酬について、取締役会に対し、助言・提言を行う機能を有している。

これまでに経営諮問委員会が開催されたのは全 5 回であり、設置以降 2023 年度は 2 回、2024 年度は 3 回開催されており、概ね以下の事項について協議されている。

- 取締役指名の方針について
- 役員報酬制度の一部見直し（譲渡制限付株式報酬制度の導入）について
- 取締役指名について
- 譲渡制限付株式報酬制度導入について
- 監査等委員である取締役を除く取締役の役員報酬について[118]

このうち、FMH の取締役指名については、日枝氏から、取締役（監査等委員である取締役や社外取締役を含む）候補者の提案を行い、各委員が質問等を行った上で、経営諮問委員会として当該提案を了承し、取締役会に上程するというプロセスを経ている。ただし、日枝氏が候補者を提案するにあたり、他の経営諮問委員会の委員等に人選に関する助言を求めることはない。

したがって、指名については、形式的に候補者の確認は行っているものの、候補者の選出にあたって議論を行ったり委員会から助言を受けたりすることはなく、経営諮問委員会が十分に機能していなかった。

また、FMH の取締役の報酬については、譲渡制限付株式報酬制度の導入等の報酬設計の変更に関しては上程されているものの、各取締役の個別報酬の算定プロセスについては役位に応じた固定報酬の算定根拠が示されたテーブルが議事資料として提示されていない等、経営諮問委員会で審議・決議されていない。一方で、委員会の中で社外取締役より「報酬に絞った議論をすべき」「報酬水準が低いため再検討すべき」等の意見が出された結果、2024 年 12 月 18 日に開催された第 5 回経営諮問委員会において、ようやく他社報酬データをもとに報酬水準や各報酬の構成割合や業績連動報酬における KPI についての議論が開始したところであった。

したがって、報酬については、2024 年 12 月以前は取締役の個別報酬算定のプロセスについて従前一切議論にあがっていなかったことからすれば、経営諮問委員会は十分に機能していなかった。ただし、議論が始まりつつあることを踏まえれば、今後その議論が深ま

---

118 各取締役の個別報酬についてではなく、他社データと比較した報酬水準や報酬種別について議論している。

り、不透明だった報酬算定プロセスにメスを入れる役割が期待されるが、そのためには経営諮問委員会の開催回数を増やすべきであろう。

11　小括

以上、検討したとおり、FMH 及び CX の人権問題への取組みはコーポレートガバナンスの観点でも問題があることが明らかである。また、内部統制の構築・運用面でもさまざまな問題をかかえており、それを担う取締役会の機能不全があり、さらには執行側を監査する監査等委員会も多くの問題点が存在する。

特に、FMH 及び CX の役員の指名の在り方は、代表取締役会長又は日枝氏のブラックボックス化した透明性と公平性を欠いたものとなっている。社内役員のほとんどが制作現場出身で、その中には取締役としての適性や役割の自覚に懸念がある者がいた状態である。取締役に昇格後の役員研修もほとんどなされていない。社外取締役も、日枝氏の知己の人物を選任することが続いた結果、日枝氏の知っている人物に偏っている。これらの指名の実態が、当委員会のアンケート調査に表れているとおり、社員のやる気を失わせ、組織全体の活力を低下させているリスクが発生していると評価される。これは本事案の発生と直接結びつく事実とは言い難いが、本事案をめぐる取締役の拙劣な対応の一要因であったことは否定しがたいと考えられる。

他方、報酬についてもこれまで有効なガバナンスが存在したとは言い難い。経営諮問委員会に対して具体案を示して諮問をしていなかった取締役会は、実質的に諮問を怠ってきたと評価される。かかる状態は経営諮問委員会で批判され、委員会での実質的な議論が始まろうとしている段階で、このことは評価できる。ただし、経営諮問委員会の開催回数は少なく、指名・報酬という重要なガバナンス上の課題の議論を時間的にも質的にも高める必要がある。

第５　FMH と機関投資家とのエンゲージメントの状況

１　FMH と機関投資家とのエンゲージメントの概要

本調査対象期間中において、FMH は、四半期決算発表後に機関投資家を対象とした決算説明会を実施している。これ以外にも、決算発表や業績修正や自己株式取得等について機関投資家から問合せを受けた場合には、個別に面談や電話対応等を行っている。

２　本事案の報道前のエンゲージメントの状況

本事案が報道される前において、機関投資家から FMH のガバナンスに関して、たとえば以下のような指摘を受けている。

- 社外役員が牽制役として機能しているか疑問がある。たとえば在任期間が長い、外部人材が少なく多様性が乏しい、男性が多く、平均年齢が高い
- 日枝氏が経営諮問委員会にも入っており、権力を握っているようにみえる
- 取締役会の実効性が確保できているのか疑問がある。取締役の人数が多すぎるので

はないか、議論の様子を開示して欲しい

- 取締役会のスキルセットとしてメディア・コンテンツ事業が中心になってしまっている
- PBR1倍割れの状況を改善する必要がある（それに伴ってROEの向上も目指す必要がある）
- 政策保有株式の解消に向けた動きを進める必要がある
- 旧ジャニーズの人権問題について、人権方針を出していることは把握しているが、人権デュー・ディリジェンスや再発防止等について開示して欲しい

3　本事案の報道後のエンゲージメントの状況

FMH は、本事案の報道や記者会見、港氏の辞任等を踏まえて、面談要請があった機関投資家との面談を実施した。基本的には h 氏及びその部下らで対応しているが、役員との面談要請があった場合には、清水社長及び深水取締役が同席した。

なお、RSMからは日枝氏との面談要請や「第三者委員会の設置」を求める旨のレターがFMHに届いた。これに対しFMHは、RSMからレターを受領する都度、IR担当のh氏から、FMH の社内の取締役（金光社長、清水氏、深水氏及び皆川氏）に対して共有され、社内で対応検討がなされていた。

特に、日枝氏との面談を求めるレターに対しては、FMH としては、日枝氏が従前投資家対応を行っていなかったことから日枝氏が対応すべきではないと考え、その上の立場にある代表取締役社長の金光氏が面談する方向で調整を行う旨述べたところ、RSM からは「日枝様ご欠席ということでしたら、やはり今回はキャンセルさせていただきます」という旨の返信があり、面談は実現しなかった。

その他に面談を実施した複数の機関投資家からは、概要、以下に関する質問があった。

- 本事案に対する対応状況
- 現時点での本事案に対する受け止め
- 広告収入の大幅減少による業績への影響
- 取引先が重大な人権侵害を行った場合のエスカレーションのプロセス
- 人権方針の遵守状況
- 取締役会の牽制機能、取締役選任プロセス等

また、以下の意見も述べられた。

- 取締役会メンバーについて大胆な入替を実施すること
- 社外取締役を中心とした経営体制への移行を期待すること
- ガバナンス改革として、透明性の確保や資本効率の向上といった具体的な施策が求められること

なお、2025 年 2 月 7 日に機関投資家 ε 社が大量保有報告書を提出している。その後にFMHが機関投資家ε社と実施した面談において、機関投資家ε社は報道後のタイミングで投資をした理由について、「いわゆる女性問題があり、スポンサーが下りた中で、一番変わ

る可能性があるメディア企業だと認識したから。」「御社の放送がコンプライアンス面でも非常にクリアで分かりやすく、さらに社会のためになるのであれば、スポンサーが戻ってくる。フジテレビが変われば、他局も説明責任を問われるようになる。フジテレビには一番変わる期待をしていているし、変わらないはずがないと考えている。」と述べた上で、取締役メンバーの抜本的な刷新や政策保有株の減少に向けた対応の実施を求める旨の発言があった。

4　小括

本事案の報道前・報道後を問わず、FMH としては投資家との面談に真摯に応じ、議論している様子は見受けられる。しかしながら、面談時の機関投資家からの意見が取りまとめられて取締役会等で報告されている様子は見られず、経営陣らは機関投資家が感じている課題について、把握できていなかった。

実際に、議論の中で、機関投資家が FMH の取締役会の牽制機能、特に平均年齢や在任期間等の人選について懸念を示している様子が見受けられたが、FMH は、過半数が社外取締役で構成される経営諮問委員会の設置等を行う等形式面を整えようとしている様子は見られるものの、ブラックボックス化されている指名プロセスを抜本的に見直すような様子はうかがえない。

また、機関投資家は人権方針の策定について評価している一方で、人権デュー・ディリジェンス等の具体的な実施内容について開示されていない旨指摘している。この点についても、開示以前に人権デュー・ディリジェンスで把握された人権侵害リスクに関する調査・対応が不足している等不十分な点があった。

機関投資家からのフィードバックを取締役会に共有し、それを FMH のガバナンス強化やビジネスに生かしていく動きが求められる。

第6　役職員アンケート（第2回）

1　役職員アンケート（第2回）の実施概要

当委員会では、CX・FMH におけるハラスメントの実態や、人事権行使、人権方針及びコンプライアンス、企業風土・組織風土、コーポレートガバナンス等に関する役職員の認識を調査するため、2025年1月27日時点で、CX及びFMHに在籍中の全ての役職員を対象として、下記の要領により、役職員アンケート（第2回）を実施した。

対象者：	合計1,263名
調査方法：	2025年3月3日に、対象者に対して電子メールを送付し、オンライン方式の所定のアンケートシステムで回答を求めた。
回答期間：	2025年3月3日から2025年3月10日
回答者数：	1,110名[119]（回答率約87.9%）

119 一部回答を含む。

なお、アンケートの冒頭において、回答者に対し、回答内容は、当委員会には実名で伝えられ、当委員会が作成する調査報告書の中で紹介することもあり得るが、その際には必ず匿名化されること、回答内容が回答者の同意なく会社に伝わることはないこと、当委員会の調査以外の目的に使用されることないことを告知した。

当委員会は、役職員アンケート（第 2 回）に関し、アンケート対象者合計 1,263 名のうち 1,110 名から回答（一部回答を含む）を受領しており、約 87.9%と高い回答率を得ている。

2　役職員アンケートの結果の概要

役職員アンケート（第 2 回）の質問内容及び回答結果の詳細は、別冊のとおりである。以下には、回答結果の傾向について、当委員会が留意すべきと考えるポイントを示す。

(1)　質問 1（役職員からのハラスメントについて）

ア　概要

質問 1 は、CX・FMH 社内のハラスメント被害の実態や、ハラスメント被害が発生した場合に被害者に対する救済措置が十分に機能しているかを問うものであり、以下のとおり、回答結果からは、約 4 割もの役職員が社内でのハラスメント被害に遭ったことがあるとの回答があった。しかし、その大半がいわゆる泣き寝入りとなっており、相談窓口は信頼されておらず、被害が相談された場合の会社の対応も不十分で、被害者の救済措置が十分機能していない状況が推認される。

イ　質問 1(1) - (8)の主な回答結果

- 社内で役職員からハラスメントの被害に遭ったことがあるか（質問 1(1)）については、「ある」との回答が、約 38%[120]であった[121]。
- 部局別でみると、バラエティ・ドラマ・映画制作局で役職員からのハラスメント被害に遭ったことがあると回答したのが約 45%（うち女性は約 63%）と割合が最も高く、次いで、ニュース総局が約 43%（うち女性は約 57%）、報道局が 43%（うち女性は約 56%）である。
- 誰からハラスメントに遭ったか（質問 1(2)）について、役員（執行役員以上）という回答が 51 名あった。
- ハラスメント被害に遭った場合に相談したか（質問 1(3)）については、「相談しなかった」との回答が 446 名のうち 292 名（約 66%）であった。
- 相談した場合の会社の対応（質問 1(4)）としては、「何も対応してくれなかった、なかったことにされた」が 49 名、「ハラスメント被害に遭った私が部署異動させられることになった」が 30 名など、ネガティブな回答が見受けられる一方、「私に対し

---

120 一部未回答の回答者がいるため、各設問における有効回答数に占める割合として算出（以下同じ）。

121 役職員アンケート（第 2 回）では、ハラスメントの内容は質問項目とはなっていないが、役職員アンケート（第 1 回）では、取引先との会合の際に受けた被害の内容は、セクハラの方がパワハラよりも多い結果となっており、役職員からのハラスメント被害のうち相当の割合がセクハラ被害に遭ったことがあるとの結果になると思われる。

て相談時から事後まで適切なケアがあった」33 名、「ハラスメントを行った者にヒアリング等の調査があった」も 32 名の回答があった。

- 相談しなかった理由（質問1(5)）としては、「自分が我慢すればよい、我慢すべきだと感じた」との回答が 171 名と最も多く、次いで「相談しても無駄だ（適切に対応してくれない、守ってくれない）と感じた」が 170 名、「相談することにより仕事上の不利益を被ると感じた」が 155 名、「騒ぎ立てると職場にいづらくなる、うるさい奴とレッテルを貼られる、周囲から好奇の目で見られると感じた」が 142 名など、全社的に諦めが蔓延している様子が推認できる。
- ハラスメントが問題になった事案における会社の対応（質問 1(6)）については「適切と感じない」が約 72%で、適切と感じない理由（質問 1(7)）については、「加害者でもほとぼりが冷めれば昇進する」477 名が最も多く、次いで「加害者への処分が甘い」が 461 名、「社内への事後の情報提供が不十分である」が 419 名、「調査が不十分」が 418 名となった。
- ハラスメント教育・研修が効果的に行われているか（質問1(8)）については、「形式的なもので効果が見込めない」との回答が 751 名であり、「受けたことがない」との回答も 38 名あった。

⑵　質問 2（取引先・取材先からのカスハラについて）

ア　概要

質問 2 は、取引先等からのハラスメントに対する会社の基本方針や姿勢、体制等について問うものであったが、以下のとおり、回答結果からは、約 7 割の役職員が取引先等からのハラスメントから従業員を守るという会社の方針が明確にされていないと感じている様子である。また、社内の相談窓口が、信頼されているとは言い難く、研修も不十分である状況は、社内のハラスメントと同様である。

イ　質問 2⑴ - ⑷の主な回答結果

- 取引先・取材先からのハラスメントから従業員を守るという基本方針等が明確になっているか（質問 2(1)）については、「明確になっているとは感じない」が約 70%であった。
- 取引先・取材先からのハラスメントの被害者となった従業員のための配慮やケアの取組が適切に行われているか（質問2(2)）については、「いずれの取組も適切に行われているとは感じない」の回答が394名ある一方、「ハラスメントを行った取引先・取材先に対する抗議などの適切な対処がなされる」とのポジティブな回答は 143 名にとどまった。
- 取引先等からのハラスメントに関して安心・信頼して相談できる窓口があると感じるか（質問 2(3)）については「感じない」が約 57%であった。
- 取引先からのハラスメント等に関して理解を深める研修を受けたことがあるか（質問 2(4)）については、「受けたことがない」が約 68%であった。

(3) 質問 3（人事権の行使について）

ア 概要

質問 3 は、CX・FMH の人事権の行使に関する役職員の認識を問うものであったが、以下のとおり、ほとんどの役職員が不透明あるいは不合理な人事権の行使がなされていると感じ、また、日枝氏が人事権を掌握していると感じていることが見受けられた。

イ 質問 3(1)-(4)の主な回答結果

- 不透明あるいは不合理な人事権の行使がなされていると感じるか（質問 3(1)）については、「感じる」との回答が約 73%であった。
- 不透明あるいは不合理な人事権の行使がなされる理由がどこにあると感じるか（質問 3(2)）については、「人事制度は正しいがその運用がおかしい」が 320 名と最も多く、次いで、「人事制度がおかしい」が 210 名、「人事制度のおかしな運用について人事局が放置している」が 177 名、「人事制度の運用に関する教育研修が十分でない」が 93 名となった。
- 日枝氏がフジテレビグループの人事権を掌握しているという見方に対し、そのように感じるか（質問 3(3)）については、「感じる」の回答が約 82%であった。
- 日枝氏が人事権を掌握することにより、組織にどのような影響があるかとの質問（質問 3(4)）については、「役員が日枝氏の方ばかり見て行動している」が 769 名と最も多く、次いで、「実力や素養に関係なく日枝氏に気に入られた人物が出世する」が 717 名、「コネ入社や情実人事（客観評価よりも私情を優先する人事）がまかり通っている」が 555 名となった。

(4) 質問 4（人権方針及びコンプライアンス意識・体制・活動について）

ア 概要

質問 4 は、会社における人権やコンプライアンスの課題や、人権方針やコンプライアンス体制の浸透度合いを問うものであった。人権やコンプライアンスの重要課題にハラスメントをあげる役職員が多かったが、社内で人権方針が浸透しているとは言い難い状況であり、コンプライス体制についても、通報窓口は周知されているものの、通報をすることについては積極的でない状況がうかがわれた。

イ 質問 4(1)－(6)の主な回答結果（人権）

- 会社における重要な人権課題として感じるもの（質問4(1)）については、「パワハラ」が 621 名、次いで「セクハラ」が 469 名、「長時間労働」が 430 名、「安全で健康的な労働環境」が 349 名、「制作会社・芸能事務所など取引先における人権問題」が 232 名となった。
- 会社が 2023 年に策定した人権方針について社内で浸透していると感じるか（質問 4(2)）については「感じない」が約 82%となった。
- 上司・同僚が人権方針を遵守しようとしていると感じるか（質問 4(3)）については「感じない」が約 27%となった。バラエティ／ドラマ・映画製作局は「感じない」が約 40%、報道局は約 34%と全体よりも高かった。

- 人権方針に関する理解を深める教育を受けたことがあるか（質問 4(4)）については、「受けたことがない」が 394 名いた。
- 人権侵害があった場合に安心・信頼して相談・通報できる窓口があると感じるか（質問 4(5)）については、「あると感じない」が約 47%となった。
- 人権問題に関して安心・信頼して相談・通報できないと感じる理由（質問 4(6)）については、「相談・通報しても問題が解決されるか信用できない」が 199 名と最も多く、次いで、「相談・通報すると不利益な処分を受けてしまうのではないかと不安を感じる」が 105 名、「プライバシーが保護されるか不安を感じる」が 92 名となった。

ウ　質問 4(7)－(12)の主な回答結果（コンプライアンス）

- 会社における重要なコンプライアンス課題と感じるもの（質問4(7)）は、「ハラスメントの問題」が 745 名と最も多く、続いて、「ハラスメント以外の人事・労働の問題」が 692 名、「放送倫理違反を含む放送コンプライアンスの問題」が 328 名となった。
- コンプライアンス違反を発見した合に、直ぐに上司やコンプライアンス推進室等に報告・相談することができると感じるか（質問4(9)）については、「感じない」が約36%であった。
- コンプライアンス違反の隠蔽を指示・示唆されたことがあるか（質問 4(10)）については約 7%（71 名）が「ある」と回答した。
- コンプライアンス違反を指摘した際、報復や不利益を被ったことがあるか（質問4(11)）については「ある」の回答が約 5%（53 名）あり、バラエティ／ドラマ・映画制作局の女性では「ある」との回答が約 14%、編成総局の女性では約 13%と全体よりも高かった。
- 役員によるコンプライアンスへのコミットメント、発信が十分行われていたと感じるか（質問 4(12)）については、「感じない」が全体で約 83%であり、取締役の「感じない」約 53%との間にギャップがあった。

(5)　質問 5（企業文化・組織風土について）

ア　概要

質問 5 は、CX・FMH の風通しのよさや職場内の価値観などを問うものであったが、以下のとおり、回答結果からは、過半数の役職員が上位下達で、下から上にものが言えない、言わない雰囲気があると感じており、女性に対する偏った価値観も依然として存在することが見受けられた。また、ストレスなどメンタルに関する悩みが相談しにくい雰囲気も存在する状況がうかがわれた。

イ　質問 5(1) - (5)の主な回答結果

- 上位下達、上からの一方的な指示や通達ばかりが横行していると感じるか（質問5(1)）については、「感じる」が約 53%であった。

- 下から上にものが言えない、言わない雰囲気があると感じるか（質問 5(2)）については、「感じる」が約 52％であった。営業局の女性では「感じる」が約 71％であり、全体よりも高かった。
- 職場に関連してジェンダーギャップが存在すると感じた事項（質問 5(3)）としては、「『女性が必要・女性がいた方がいい』という理由で女性が飲み会・接待に誘われる」が 378 名と最も多く、次いで、「女性は男性からの性的な話や接触を冗談として扱ったり、受け流したりしなければならない」が 374 名、「昇進・昇格や給与の面で、女性は男性と比べて不利になっていると感じることがある」が 188 名、「女性は昇進・昇格のために、男性上司や同僚に合わせた振る舞いや外見を意識しなければならない」が 163 名、「女性は仕事内容において、特定の分野（生活・家庭・女性向けのテーマなど）に配属されやすい」が 161 名となった。
- 職場に存在すると感じる考え方・価値観（質問 5(4)）としては、「女性がリーダー職に就くなら、男性と同じように働けることが必要である」が 394 名と最も多く、次いで「特になし」が 326 名、「女性には女性らしい感性がある」が 295 名、「外見や容姿をいじることも“笑い”の一環である」が 257 名、「女性は感情的になりやすい」が 194 名となった。
- 職場での安全・健康に関して不安を感じること（質問 5(5)）としては、「自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない」が 317 名、「ストレスなどメンタルに関わる悩みが言い出しにくい」が 271 名、「有給休暇が取りにくい雰囲気がある」が 256 名となった。

(6) 質問 6（経営体制について）の回答結果

ア 概要

質問 6 は、CX・FMH の経営体制についての役職員の認識を問うものであったが、以下のとおり、9 割以上の役職員が現在の経営体制について否定的であることが見受けられた一方、「再生・改革プロジェクト」については、7 割近くの役職員が肯定的な回答をしていた。

イ 質問 6(1) - (6)の主な回答結果

- 執行役員や取締役に昇格する際に、客観的な昇格基準が存在し、その基準を満たす人物だけが昇格していると感じるか（質問 6(1)）については、「感じない」が約 90％であった。
- 執行役員や取締役に対して経営スキルを磨くためのトレーニングが行われていると感じるか（質問 6(2)）については「感じない」が約 96％であり、執行役員や取締役は、十分な経営スキルを備えていると感じるか（質問 6(3)）については、「感じない」が約 92％であった。
- 取締役の在任期間が長すぎ、それが経営に悪影響を与えていると感じるか（質問 6(4)）については、「感じる」が約 79％であった。
- 社外取締役・社外監査役は、社内取締役に対して適切な監督をしていると感じるか

（質問 6(5)）かについては、「感じない」が約 91％であった。

- 一方、「再生・改革プロジェクト」の活動により会社は良くなると感じるか（質問 6(6)）については、「感じる」が約 67％、「感じない」は約 33％となった。

(7) 質問 7（経営方針・ビジョンについて）の回答結果

ア 概要

質問 7 は、CX・FMH の経営方針やビジョンに対する役職員の認識を問うものであったが、以下のとおり、大半の役職員が、CX・FMH の経営方針やビジョンに否定的であるものの、テレビ局という事業については、6 割が将来性を感じると回答していた。

イ 質問 7(1) - (4)の主な回答結果

- 経営方針・ビジョンは、時代・会社の現状に即したものとなっていると感じるか（質問 7(1)）については「感じない」が約 64％であった。
- 役員は、これまで経営方針・ビジョンの共有・説明を従業員に対して適切・明確に行ってきたと感じるか（質問 7(2)）については「感じない」が約 78％であった。
- 「中期グループビジョン」は、従業員から見てグループ事業の将来性を予感させるものになっていると感じるか（質問 7(3)）については「感じない」が約 73％であった。
- 一方、テレビ局という事業の将来性に希望を感じるか（質問 7(4)）については「感じる」が約 61％であった。

(8) 質問 8（自由記載欄）について

自由記載欄には、536 名（約 48％）がコメントを記載していた。コメントの内容は多岐にわたるが、次のようなコメントが多く寄せられており、役職員の多くが経営陣の刷新や企業文化・組織風土の変革が必要と考えているものと思われた。

- 日枝氏の影響力が大きく、役員が日枝氏の方を向いて仕事をしている
- 経営に明確なビジョンがなく、役員の経営能力に疑問がある
- 原局任せの人事となっており、適正な人事評価がなされていない
- パワハラやセクハラについて、加害者側に適切な処分がなされていない（処分が甘い）
- 結果が出ればハラスメントを許容する文化が組織的に醸成されているように思う
- 古い体制が根強く残っており、世間との乖離が大きい
- 過去の成功体験の再来を求めるあまり、人権に対する配慮が犠牲になっている
- 早急に経営陣の若返りを図ってもらいたい
- フジテレビは生まれ変わる必要がある

3 役職員アンケート（第 2 回）の小括

以上のとおり、役職員アンケート（第 2 回）の結果によっても、CX・FMH では、主に上司、他部署の上席者、役員等によるハラスメントが横行しているものと思われたが、その大半がいわゆる被害者側の泣き寝入りとなっており、被害者が被害申告をしにくい組織

風土であることがうかがわれた。ハラスメント被害に対する会社の対応も不十分で、被害者に対する救済措置が十分に機能していない状況であることも見受けられた。CX・FMHでは人権方針が策定されており、一定のコンプライアンス体制は存在するものの、役職員には浸透していないことがうかがわれた。

さらに、役職員のほとんどが、CX・FMH の人事には、日枝氏の影響力が及んでおり、不透明・不合理な人事権の行使がなされていると感じていること、経営陣の経営能力にも疑問を持っており、経営方針・ビジョンにも将来性を感じていないことも明らかとなった。一方で、テレビ局という事業の将来性や「再生・改革プロジェクト」の活動については多くの役職員が肯定的な回答をしており、自由記載欄からも、役職員の大部分が CX・FMH の経営刷新と再生・改革を望んでいるものと思われる。

第８章　原因分析

第１　前章までに述べた調査結果の整理

「第３章　本事案について」で述べたとおり、CX の社員である女性アナウンサーが、CX の業務の延長線上で、CX の有力な番組出演者から性暴力による人権侵害を受けた。港社長らは、この被害の事実を知りながら、加害男性に対して調査も行わず、加害男性の番組出演を継続し、B 氏らが加害男性を支援することを容認するという、被害女性に寄り添わない対応をした。こうした対応が、被害女性に対して二次被害を与え、被害女性は CX から切り離されたと感じて退社した。港社長らの事後対応は、人権侵害の救済という観点からも、企業の危機管理という観点からも、極めて杜撰であった。

「第４章　本事案報道への対応について」で述べたとおり、週刊誌報道を受けた CX 経営陣は、当社に向けられた疑問や疑念に対して客観的な調査を行いステークホルダーへの説明責任を果たそうという意識に乏しく、週刊誌報道を否定するリリースやクローズドな記者会見を行い、社会的信用を大きく失墜し、視聴者、スポンサー、取引先、株主・投資家、社員といったステークホルダーの離反を招いた。

「第５章　類似事案について」で述べたとおり、CX には、セクハラを中心にハラスメントに寛容な企業体質があり、社内ハラスメントも多く発生し、被害救済も杜撰であった。また、CX では、有力な取引先と良好な関係を築くために、「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」が開かれ、呼ばれた社員やアナウンサーが取引先からハラスメント被害を受けるリスクに晒され、現実にハラスメント被害も起きていた。

「第６章　人権尊重の観点からの検証」で述べたとおり、国連指導原則等が企業に求めるライツホルダーの人権尊重の観点からすれば、CX は、「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」の慣習を通じて取引先による性的暴力・ハラスメントなどの重大な人権侵害のリスクを「助長」していたと評価される可能性があった。当社は、このような人権侵害のリスクを防止・対応するために、経営陣のコミットメントの下で体制整備が求められていたがこれが不十分となり、むしろ本事案や類似事案において被害者救済の観点から不適切な対応を行い、人権救済メカニズムに対する信頼性を損なうこととなった。

「第７章　内部統制・コーポレートガバナンスの状況」で述べたとおり、CX では、ハラスメントに関する人権問題が企業経営にも重大な影響を与えるリスクであったにもかかわらず、人権尊重、人的資本、コンプライアンスのいずれの観点からもリスク管理の体制整備が不十分であった。CX のリスク管理の有効性をモニタリングすべき CX・FMH の取締役会によるガバナンスは十分に機能せず、指名・報酬・監査というガバナンス機能も不十分であった。

こうした調査結果の整理を踏まえ、以下には、このような問題を生み出した当社の組織構造上の原因を分析する。

第２　CX の人権意識について

１　ステークホルダーの離反を招いた当社経営陣の人権意識とのギャップ

2025 年 1 月 17 日に行われた港社長らのクローズド記者会見では、被害女性が人権侵害を受けたという事実を知りながら、加害男性に対して調査も行わず、番組出演を継続した

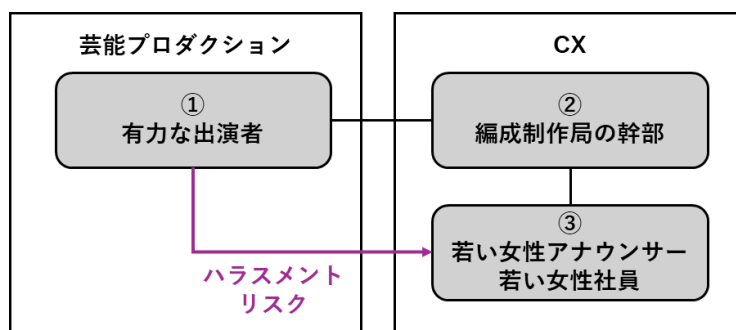
という驚愕の事実と、この期に及んでもステークホルダーへの説明責任に向き合おうとしない経営陣の姿勢が明らかとなり、視聴者、スポンサー、取引先、株主・投資家、社員といったステークホルダーの離反を招いた。

その理由は、CX・FMH 経営陣の人権意識が低く、旧ジャニーズ事務所問題等を経てここ数年で高まったステークホルダーの人権意識との大きなギャップが露呈したことにある。

FMH は 2023 年 11 月に人権方針を策定公表したが、経営陣のコミットメントが不十分で社内浸透が図られなかった。この人権方針の策定公表の時期を挟んで、港社長らが加害男性の番組出演を継続していたことは、人権方針が形ばかりのものであったことを示している。

2　CX の人権意識を映し出す「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」

CX では、有力な取引先と良好な関係を築くために、「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」が開かれ、呼ばれた社員やアナウンサー[122]は取引先からハラスメント被害を受けるリスクに晒され、現実にハラスメント被害も起きていた。

本事案や類似事案に見られた具体例をあげると、2023 年 5 月に中居氏のマンションで開催された BBQ の会や、2021 年 12 月にホテルで開催されたスイートルームの会が「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」に当たり、①有力な出演者と良好な関係を築くために、②編成制作局の幹部が声をかけ、③若い女性アナウンサー・女性社員が性別・年齢・容姿などに着目して会合に呼ばれていた。いずれの会合でも、有力な出演者からハラスメント被害に遭うリスクが存在していた。（下図参照）。

なぜ③若い女性アナウンサー・女性社員がハラスメント被害に遭うリスクのある状況を回避できないのかといえば、②編成制作局の幹部と③若い女性アナウンサー・女性社員との間には、CX 組織上の上下関係に加え、キャスティングする側とされる側という権力格差が存在し、②編成制作局の幹部が①有力な出演者と良好な関係を築くための会合であるため、①有力な出演者と③若い女性アナウンサー・女性社員との間にも権力格差が存在し、③若い女性アナウンサー・女性社員は①有力な出演者との良好な関係を損なわないよう振る舞わなければならない状況が作り出されていたからである。

このように、②編成制作局の幹部が、③若い女性アナウンサー・女性社員をハラスメン

---

[122] 取引先によっては、女性ではなく男性が呼ばれる会合もあり、ハラスメント被害を受けるリスクに晒されたのは、女性だけではなかった。

トリスクに晒しながら、①有力な出演者と良好な関係を築き、CX のキャスティング力を高めるという企業活動は、まさに CX 編成制作局の「業務」として行われており、この業務の成果による利益はCXに帰属する。CXでは、港社長ら編成制作局の幹部が率先してこのような業務を推進していた。

3　人権意識の低い企業体質が生み出す「外部不経済」と「人的資本の毀損」

「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」のような、人権意識の低下した業務が CX 社内で罷り通ってしまう背景には、人権意識が低く、セクハラを中心とするハラスメントに寛容なCX全体の企業体質がある。

当委員会の調査では、ハラスメント被害が蔓延していることが確認され、被害者が声を上げられない、声を上げても加害者が厳正に処分されない、逆に被害者が職場を異動させられたり、肩身の狭い思いをするなどの状況が確認され、セクハラの加害者が役員に昇進している事案も判明した。このように役職員からのハラスメントに寛容な企業体質が、これと地続きにある取引先からのハラスメントにも寛容なリスク状況を生み出した原因であるといえる。

CXが過去に3回実施した職場環境アンケートでは、CXの深刻なハラスメント状況が克明に表出されており、これを確認した経営陣は、ハラスメント被害の未然防止と早期発見をするための体制整備が強く求められていたが、経営陣はそうした対応を放置し、取締役会や監査等委員会・監査役はこうした状況を見逃した。

こうした企業体質の中で、CX で働く限りは、ハラスメントの耐性（感覚の麻痺も含む）や回避能力を持つように求められ、これができなければ組織の中で疎外され切り離されるという状況が生まれた。本事案の被害女性もこうして切り離された1人に数えられる。

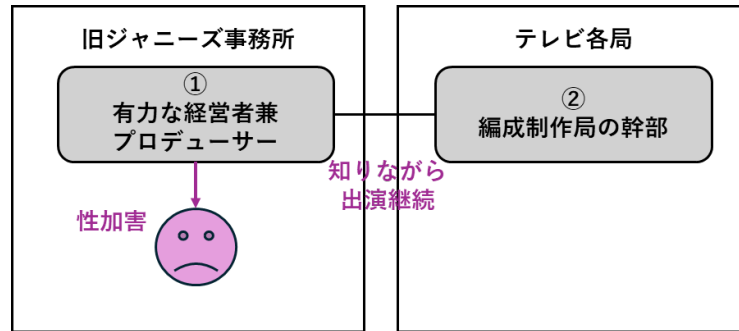
このように、社員にハラスメントリスクやハラスメント被害の不利益を負わせながら、収益を上げるというCXの事業活動は、まさに人権分野における「外部不経済」[123]を生み出し、事業活動に必要不可欠な「人的資本を毀損」するものと評され、CX の事業のサステナビリティは、大きな危機に瀕しているといえる。

第 1 回目のクローズド記者会見の直後から、多くのスポンサー企業が広告出稿の差止め、差替えに動いたことは、このような「外部不経済」への当社の対応に大いに疑問を感じ、人権侵害を助長する企業とみなされないための自衛措置に出たものと受け止める必要がある。

4　旧ジャニーズ事務所性加害問題との比較

2023年に問題化した旧ジャニーズ事務所問題では、①ジャニー氏という有力な経営者兼プロデューサーによる人権侵害を知りながら、②CX を含むテレビ各局の編成制作局の幹部がジャニーズタレントの番組出演を継続したことが、人権侵害を助長したのではないか

[123] ある企業や消費者の経済活動が、市場取引によらずに第三者（ステークホルダーを指し、社員も含まれる）に回復困難な不利益・損害を与えること。

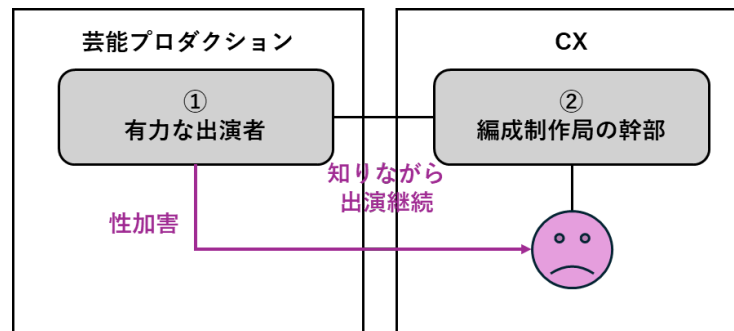
という形で問題視された（下図参照）[124].[125]。

CX が 2023 年 10 月 21 日に放映した「旧ジャニーズ事務所の性加害問題と“メディアの沈黙”」と題する検証番組では、編成制作局長の G 氏が、次のように反省の弁を述べた（下線は当委員会）。

> 「制作現場は、ヒット番組を作りたいと日々取り組んでいて、人気タレントをキャスティングしたいと常に考えています。その中で、魅力あるタレントが多く所属し、多くの番組に影響力を持つ旧ジャニーズ事務所に対して、徐々に特別視するような空気ができ上がっていったことは否めません。そうしたことが、性加害を見逃したことにつながったのだと思います。あらためて、行き過ぎた部分を見直し、適切な関係を築いていく必要があると考えています。」

しかし、ちょうど同期時に進行していた本事案への対応では、①中居氏という有力な出演者による人権侵害を知りながら、②CX の編成制作局長ら 3 名が中居氏の番組出演を継続していた（下図参照）。

---

[124] 旧ジャニーズ事務所が設置した外部専門家による再発防止特別チームの 2023 年 8 月 29 日付調査報告書（公表版）は、「テレビ局をはじめとするマスメディア側としても、ジャニーズ事務所が日本でトップのエンターテインメント企業であり、ジャニー氏の性加害を取り上げて報道すると、ジャニーズ事務所のアイドルタレントを自社のテレビ番組等に出演させたり、雑誌に掲載したりできなくなるのではないかといった危惧から、ジャニー氏の性加害を取り上げて報道するのを控えていた状況があったのではないか」（53 頁）、「メディアは取引関係の中でその影響力を行使することにより人権侵害を即時にやめさせるべきであったし、また、そうすることができたはずであった。そして、このような極めて悪質な人権侵害が行われた高度の蓋然性を認識しながら、その事実を頑なに否定して何ら適切な対応をしてこなかったジャニーズ事務所は、メディアその他の取引先等が適切な人権デュー・ディリジェンスを実施するならば、人権尊重・保護の見地から問題のある企業であるとして取引を断絶され、企業として存亡の危機に立たされることがあってもおかしくない立場にあった」（65 頁）と述べる。

[125] TBS ホールディングスが設置した旧ジャニーズ事務所問題に関する特別調査委員会の 2023 年 11 月 26 日付報告書 34 頁は、「ジャニーズ事務所は多くの魅力あるタレントを抱えるビジネスパートナーだったことは間違いなく、その大きな影響力ゆえ『圧力や忖度があった』と捉える関係者がいる現実を直視する必要がある。（中略）確かに、魅力あるタレントを起用し、高い視聴率を獲得すれば、TBS の放送事業に利益をもたらす。このため、ジャニーズ事務所所属のタレントが人気を博すようになるにつれて、TBS 側が、事務所との良好な関係性を維持するための『特別な配慮』を強めてきた歴史が、当委員会の調査で改めて明らかになった。」と述べる。

旧ジャニーズ事務所問題では、被害者は旧ジャニーズ事務所の中にいたので、テレビ各局は報道や人権侵害を認定した判決で人権侵害を外から知ることになった。しかし、本事案では、被害女性はCXの中にいてCXに被害申告したので、CXは人権侵害を明確に認識した。加えて、CX は「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」によりリスクを高めていた。したがって、番組出演の打切りなど、被害者の人権救済のため行動する必要性は、旧ジャニーズ事務所問題のときよりも格段に高かったといえる。

港社長ら 3 名は、いずれも編成制作ラインであり、また有力な取引先と良好な関係を築くための「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」という悪しき慣習の中に身を置いてきた。こうした極めて同質性の高い3名が、「番組のことは編成ごと」として、外部（コンプライアンス推進室、弁護士、人権救済の専門家など）に助言を仰がず、偏狭な視野で意思決定をしてしまったことが、大きな間違いを生んだ。

旧ジャニーズ事務所問題を経て人権意識が高まった視聴者に対し、中居氏出演番組を視聴させたこと、同じく人権意識が高まったスポンサーに対し、中居氏出演番組への広告出稿をさせたことは、CXが視聴者とスポンサーを欺いたに等しく、強い非難に値する。

第３　CX役員の意思決定、組織風土、ガバナンスについて

１　「原局主義」の独善的判断で前に進める行動様式

編成制作ラインの3名による本事案への対応でも見られたように、CXの経営陣の意思決定の特徴として、外部に助言を仰ごうとせず、「原局主義」で独善的に物事を判断して前に進めてしまう行動様式がある。

その理由について、テレビ局は日々刻々と番組を制作して放送するのが日常業務であり、いちいち放送を止めてじっくり考える時間などなく、走りながら考えてどんどん現場で問題を解決して前に進めていかなければならない、という習慣が染みついていることを指摘する声もあった。

2020年のテラスハウス問題では、6月29日にCXの検証報告書が作られたが、検証の主体は、コンテンツ事業センター・コンテンツ事業室・編成メディア推進室・企業広報室の社員であり、弁護士や精神科専門医への聞き取りが添えられたものの、問題を起こした原局による「自己検証」の域を出ていなかった。

2023 年の旧ジャニーズ事務所問題では、「旧ジャニーズ事務所の性加害問題と“メディアの沈黙”」と題する検証番組が制作され、10 月 21 日に放映されたが、検証の主体は、編

成制作局・報道局・情報制作局であり、大学教授のコメントが添えられたものの、問題を起こした原局による「自己検証」の域を出ていなかった。そして、CX としての検証報告書は作られなかった。

この 2 件の重大な人権問題に対する CX の対応を見ると、やはり「原局主義」で独善的に「自己検証」を済ませて前に進めてしまうという行動様式が表れている。問題を起こした原局から独立したコンプライアンス推進室や取締役会・監査役による「客観的な検証」は行われておらず、その必要性が取締役会・監査役において議論されたこともない。

そして、本事案報道への対応においても、CX は石原常務を責任者とし、広報局・コンプライアンス推進室・編成局といったメンバーに外部弁護士を添えた社内特別調査チームによる「自己検証」で乗り切ろうと企図していた。これだけマスメディアで報道され、ステークホルダーへの説明責任を強く意識しなければならない局面に至っても、CX 経営陣は「自己検証」という行動様式から脱却することができず、それは 1 月 17 日の港社長のクローズド会見の失敗まで続いた。そこには、客観的な調査を行ってステークホルダーへの説明責任を全うしようという意識が決定的に欠落していた。

このような行動様式を繰り返してきたことから、CX は過去に重大な人権問題に直面しても、組織として何も学習することができず、経営陣や取締役会・監査役が人権意識を高めることもできなかった。

２　「思慮の浅さ」「集団浅慮」を生む組織の同質性・閉鎖性・硬直性

本事案への対応では、港社長と大多専務という CX の経営中枢を担う取締役 2 名が、極めて「思慮の浅い」経営判断の誤りを犯した。本事案報道への対応でも、CX 経営陣は、報道否定リリースやクローズド記者会見という失敗を重ね、「集団浅慮」という状況を生み出した。

CX の経営陣が、どうしてこのような役員としての資質・能力に疑問を呈されるような判断と行動を繰り返すのかといえば、取締役会による役員指名ガバナンスが機能不全に陥っているからである。

当社には、ごく抽象的な役員指名方針しか存在せず、取締役の指名は、客観的基準に基づいて厳正に行われてこなかった。指名された取締役も、役員としての資質・能力を涵養するためのトレーニングを受けてこなかった。

こうした杜撰な役員指名の背景には、組織の強い同質性・閉鎖性・硬直性と、人材の多様性（ダイバーシティ）の欠如がある。年配の男性を中心とする組織運営は、「オールドボーイズクラブ」と揶揄される。現場ではセクハラを中心とするハラスメントに寛容な企業体質が形成され、女性の役員や上級管理職への登用が一向に進まず、旧態依然とした昭和的な組織風土がいまだに残存している。

取締役会には、錚々たる経歴を誇る 7 名の社外取締役が就任しているが、いずれも日枝氏の知己として招聘されており、日枝氏の時代を終わらせて次世代に経営をアップデートしようという意欲に乏しかった。当社側も、社外取締役の豊富な経験や知見を積極的に取り込んでコーポレートガバナンスのレベルアップを図ろうという意欲に乏しかった。

その結果、取締役会のガバナンス機能は脆弱なままで、内部統制の重大な不備が長年放置されてきた。役員指名・報酬ガバナンスの要である経営諮問委員会を取締役会が十分に機能させることもなく、FMH 監査等委員会・CX 監査役の機能強化も図られてこなかった。次世代を担う経営人材を時間をかけて育成するためのサクセッションプランについても十

分に議論されてこなかった。日枝氏がフジサンケイグループの代表を務め、グループ全体の人事を手放さないことにも、何らアクションをとってこなかった。

もっとも、2025 年 1 月 17 日の港社長のクローズド会見の失敗を受けて、社外取締役 7 名が経営刷新小委員会の設置などアクティブに行動を開始したことは、重大な変化の兆しとして注目に値する。

3 「××階」というブラックボックスにおける意思決定

本事案への対応について、被害女性に関する情報は、被害女性と直接やりとりするアナウンス室 F 氏と医師 2 名が持っており、加害男性に関する情報は、加害男性と直接やりとりする B 氏が持っていた。しかし、こうした現場情報は、G 編成制作局長を経由して「××階」[126]にいる港社長に伝言されるのみで、最終意思決定者である港社長が、これらの現場情報を持っている者と直接やりとりして意見を聞いたり、一堂に会して全ての情報を共有して議論することはなかった。

本事案報道への対応についても、報道対策チームが報道機関からの質問状を検討し、外部弁護士の意見を聞くなどして対応を協議していた。しかし、こうした現場情報は、石原常務を経由して「××階」にいる港社長に伝言されるのみで、最終意思決定者である港社長が、これらの現場情報を持っている者と直接やりとりして意見を聞いたり、一堂に会して全ての情報を共有して議論することはなかった。

企業価値毀損の危機に直面する危機管理（クライシスマネジメント）の場面では、平時にある組織の縦の階層を取り払って、現場情報を持つ者と最終意思決定者とが一堂に会し、全ての情報を共有して議論することで、迅速に最適解を導き出すことが求められ、これが常道といわれている。

しかし、本事案への対応でも、本事案報道への対応でも、CX ではこうした危機管理の常道からは外れて、平時にある「××階」という組織の縦の階層を維持したまま、現場情報から離れたところで意思決定が進められた。これが CX が危機管理に失敗して企業価値を毀損した一因である。

また、CX では従来から、現場情報を持つメンバーが協議した内容を上程したものが、「××階」というブラックボックスの中で意思決定され、その結果が下命されるというプロセスが常態化してきた。

そこでは、誰が最終意思決定者なのか（社長なのか、会長なのか、日枝氏なのか）という責任の所在が不明確であり、上程した内容がどのような理由で変更されたかの理由も不透明であった。こうした責任の所在の明確性やプロセスの透明性を欠く「××階」の意思決定は、社員から見て、意思決定に対する納得感の乏しさ、経営陣に対する信頼感の低さ、経営と現場の心理的な乖離という弊害につながっていた。

4 日枝氏の経営責任について

当委員会が行った役職員アンケート（第 2 回）では、「日枝久氏がフジテレビグループの人事権を掌握しているという見方がありますが、そのように感じますか。」という質問に対し、「感じる」という回答が約 82％であった。また、「組織にどのような影響があると感じ

---

126 本社社屋オフィスタワー××階にある、CX の日枝氏、尾上氏、代表取締役会長、代表取締役社長だけが個室を与えられる役員フロアを指す社内用語。

ますか」という質問では、「役員が日枝氏の方ばかり見て行動している」「実力や素養に関係なく日枝氏に気に入られた人物が出世する」という選択肢を過半数の回答者が選択した。加えて、当委員会は、CX の局長以上の人事は全て日枝氏が決めているという話も複数回聞いた。

当委員会が調査したところでは、日枝氏は、CX・FMH の代表取締役会長と代表取締役社長というトップ人事を決めていた。それよりも下層の人事は会長と社長が決めていたが、中には会長と社長が日枝氏にお伺いを立てている状況も見受けられた。

日枝氏は、1983 年に取締役に就任し、1988 年から代表取締役社長、2001 年から代表取締役会長を務め、2017 年から現在まで取締役相談役を務めている。長年にわたる功績と経営中枢への関与から、現在でも当社の経営に強い影響力を及ぼしており、当社の組織風土の醸成に与えた影響も大きいといえる。

もっとも、セクハラを中心とするハラスメントに寛容な企業体質は、日枝氏だけでなく、当社の役職員全員の日々の言動から形成されたものである。

また、上記の「××階」というブラックボックスにおける意思決定の慣習についても、日枝氏だけでなく、当社の歴代の会長と社長の日々の振る舞いが形成したものである。会長と社長の中には、社員からの信頼感が低いことを自覚し、自らの意思決定に日枝氏の権威を借用するために日枝氏にお伺いを立て、「××階」のブラックボックスを利用しているような振る舞いも見受けられたが、これは社長や会長が自ら決めるべき意思決定に対する責任感や当事者意識を削ぐという弊害が認められ、悪しき慣習というべきである。

そして、当社の代表取締役会長と代表取締役社長というトップ人事を含む役員人事は、本来ならば取締役会による「役員指名ガバナンス」が機能し、対外的な説明責任を伴って意思決定されるべきである。経営諮問委員会を十分に機能させなかったことも含め[127]、取締役会がこうした機能を果たしてこなかったことは、日枝氏のみならず取締役会メンバー全員に経営責任が認められる。港社長の任命責任を日枝氏に問う声もあるが、その任命責任は取締役会メンバー全員が負うべきである。

したがって、当委員会は、当社の経営に対する日枝氏の影響力さえ排除すればコーポレートガバナンスが機能するかのような見方には与しない。取締役会メンバー全員が、役員指名ガバナンスを含むコーポレートガバナンス機能の強化に使命感を持ち、不断の努力を続けていかない限り、当社のコーポレートガバナンス機能の強化は図れないものと考える。

[127] FMH には経営諮問委員会があるが、同委員会に諮問して答申を得るのは取締役会であるし、同委員会は過去に機能してこなかった経緯もあるので、やはり取締役会が主導する必要がある。

第９章　再発防止に向けた提言

第１　ライツホルダー視点での人権侵害の被害者への対応

１　本事案の被害女性に対し真摯に謝罪し、対話を始めること

当社は、本事案の被害女性に対し、真摯に謝罪すべきである。ただし、その謝罪は、何が間違っていたのかについて、組織としての理解と反省を十分に深めた後に行われるべきである。

当委員会は、2025 年 1 月 27 日に就任した CX 清水社長から、被害女性に謝罪したいとの意向を示され、これを制止した。当委員会の調査が進行している中での謝罪が、CX からの圧力と被害女性に受け取られ、調査に支障が出ることを懸念したことに加え、何が間違っていたのかについて、組織としての理解と反省を十分に深められていない段階での謝罪は、単なる CX のポーズに終わる（そのことが二次加害になり得る）と判断したからである[128]。

CX 清水社長は、2025 年 2 月 27 日に公表した「フジテレビ『再生・改革プロジェクト』の進捗について」の中で、「被害を申告したご本人から相談を受けていたにもかかわらず、会社として適切な対応を取ることができなかった」「コンプライアンスガイドラインに則った措置がなされず、適切な報告、事実調査を行うことなく、中居正広氏の起用を続けた」という 2 点を挙げて、お詫びの言葉を述べた。

しかし、間違っていたのはこの 2 点だけなのか、本調査報告書の指摘も踏まえ、取締役会において十分に議論を尽くし、組織として責任ある結論を出すべきである。その結論を出すのは、社長や再生・改革プロジェクトではなく、取締役会でなければならない。

そして、被害女性に対し、これまで向き合い寄り添ってこなかったことを真摯に反省し、これを出発点として、被害女性との対話を始めるべきである。

２　被害者の心情に真摯に向き合い、被害を救済し、二次被害から守り抜くこと

当委員会は、類似事案等の調査の過程で、多くの被害者から話を聞き、その心情と向き合ってきた。被害者の多くは、ハラスメントに寛容な現在の CX の企業体質の中で、被害を申告して自分の居場所を失ってしまうことに強いおそれを抱いている。また、加害者や周囲から自分のことを詮索され、特定され、報復を受けること、SNS 等で誹謗中傷されることにも強いおそれを抱いている。

当委員会は、当社に要請し、2025 年 1 月 30 日の取締役会において、「1．第三者委員会の調査に協力した役職員に対し、決して不利益な取扱いをしない　2．第三者委員会の調査に協力した役職員に対して不利益な取扱いをした場合、取締役会決議に違反する重大な不適切行為と認める　3．第三者委員会の調査に協力して不利益な取扱いを受けた役職員は、直ちに第三者委員会または会社に被害申告されたい」旨を決議し、開示してもらった。

それでもなお、被害者は上記のような強いおそれを抱いていることを、当社は正しく理

---

[128] なお付言すると、CX 報道局は、当委員会の本調査報告書が開示された後に検証番組を制作して放送する予定とのことである。その際は、旧ジャニーズ事務所問題に関する検証番組が「自己検証」に終わり、CX 役職員の人権意識を高めることにつながらなかったという経緯も踏まえて、組織としての十分な検証を経た上で制作・放送されることを望む。

解し、被害者の心情に真摯に向き合い、被害を救済し、二次被害から守り抜くことを、決断し、実行すべきである。

また、当委員会の本調査報告書が開示された後、これまで声を上げることを躊躇してきた多くの被害者が、人権意識・被害意識を喚起され、あるいは二次被害のおそれが減じたことを感じとり、追加で被害申告をしてくることも十分に想定される。こうした事態に備えて、後述する人権救済メカニズムの構築を急ぐ必要がある。

３　二次被害を防ぐため、本調査報告書（実名版）を厳重に情報管理すること

第１章末尾に述べたとおり、当委員会は、第三者委員会は、関係者や取引先の実名（アンケート・ホットライン回答者やハラスメント被害者は匿名化されている）を記載した調査報告書（実名版）を二部作成し、これを FMH 代表取締役社長である金光氏と、CX 代表取締役社長である清水氏に一部ずつ交付し、厳重に保管して情報管理を徹底するとともに、今後の再発防止等の業務執行に活用することを申し入れた。

当社は、被害者のプライバシー保護や二次被害防止の観点から、厳重に情報管理すべきである。

第２　人権尊重を基軸に据えた事業と経営の体制構築

１　真に人権尊重に資する３つの取組を迅速に進めること

当社は、改めて取締役会がリーダーシップを発揮してハラスメントリスクを含む当社における重要な人権課題に関して十分に議論を尽くし、①人権方針実施体制の見直し、②人権デュー・ディリジェンスの強化、③人権救済メカニズムの構築、という人権尊重のための３つの取組を迅速に進めるべきである。

①人権方針実施体制の見直しについては、人事局や編成制作部門なども含む部署横断的な体制を構築し、これを実施・監督していくことが必要である。

②人権デュー・ディリジェンスの強化については、一般的なアンケートの実施にとどまらず、ハラスメントを含む重大な人権侵害のリスクに関してより詳細な調査を行うとともに、番組出演者・芸能プロダクションを含む取引先の人権課題に関して調査や対話を進め、その人権侵害のリスクを防止・対応していく必要がある。

③人権救済メカニズムの構築については、人権侵害の被害者が安心・信頼して相談・通報できるように、被害者のケアや二次被害の防止を考慮しつつ、実効性のある人権救済メカニズムを強化・構築していくことが必要である。

上記のとおり、本調査報告書が開示された直後に、人権侵害の被害者が追加の被害申告をしてくることも十分に想定される。これまでの当社のハラスメントに関する相談・通報窓口が社員から信頼されていなかったことを踏まえると、既存の相談・通報窓口の機能を強化し信頼を回復するには時間を要し、十分ではない。緊急的な措置として、社外に新たに、人権侵害に関する相談・通報を受け付ける人権救済窓口を設置することが必要である。このような社外窓口は、弁護士や臨床心理士など人権救済の専門家のサポートの下で、被害者のケア・対話や客観性・独立性を有する事実調査を実施すると共に、二次被害の防止、被害者の救済、是正措置（必要な場合には、人権侵害を行った者への適正な処分を含む）についての当社への助言・モニタリングを行う機能が重要となる。そして、時間をかけて、こうした機能を社内の相談・通報体制に取り込んでいくことが考えられる。

そして、スポンサーもまた CX に対し人権デュー・ディリジェンスを実施している状況下では、上記①②③の取組みの方針や進捗状況を CX が具体性と透明性をもって開示していくことが、スポンサーからの広告出稿の再開を受けていくために重要となる。これらの取組みが今後の CX の事業活動の基軸に据えられることを考えれば、その取組みは迅速に進める必要がある。

2　ハラスメントという重要な人権問題に関するリスク管理体制を見直すこと

性的暴力・ハラスメントなどの人権問題は、当社経営に重大な影響を与える重要な経営課題であることを認識し、取締役会のリーダーシップの下で、そのリスクを効果的に管理するためにコンプライアンス・リスク管理体制を強化する必要がある。

具体的には、以下のとおりである。

- リスク管理を原局任せにする「原局主義」から脱却し、社内のコンプライアンス専門部署に情報を共有し、組織的に対応する体制を整備すべき。
- アナウンサーが特に脆弱な立場におかれていることを認識し、ハラスメントや誹謗中傷などのリスクを管理し、職場環境を改善する体制を整備する必要がある。
- リスク管理体制は、リスクベース・アプローチに基づき、リスクの高い箇所にリソースを集中的に投入するものとする必要がある。
- 被害の未然防止を図る体制（予防統制）の構築として、ルールの明確化、加害者になり得る層への教育研修（人権意識の涵養）などを行う必要がある。
- 被害の早期発見・早期是正を図る体制（発見統制）の構築として、被害者になり得る層への教育研修（人権意識の涵養）、コンプライアンス推進室の信頼回復、人権救済メカニズムの構築などを行う必要がある。
- こうした施策の推進も、コンプライアンス推進室などの部署に任せきりにするのではなく、取締役会がリーダーシップを発揮して進めるべきである。

3　取引先・取材先からのハラスメント（カスハラ）に対応する体制を構築すること

有力な取引先やと良好な関係を築くための「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」という悪しき慣習が、CX の社員が取引先の関係者からハラスメントを受けるリスクをもたらしてきた。このような慣習は、組織の人権侵害リスクを「助長」する可能性があり、かつ人的資本を毀損するおそれがある。

過去の悪しき慣習を一掃し、取引先（出演者、芸能プロダクション、制作会社、スポンサー、広告代理店など）・取材先からのハラスメントに対応する体制を構築するとともに、取引先・取材先との健全な関係性を構築するための双方向の対話を始めるべきである。

なお、「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」を一掃する際は、若い女性アナウンサーや若い女性社員が、男性に比べて機会を減じられる不利益を被らないよう、十分な配慮が求められる。

そして、より包括的なカスハラ対応として、取引先や取材先からハラスメントや不当要求を受けたときの現場対応、相談先、サポート体制などを構築し、これらをまとめた現場マニュアルを配付して研修周知するなど、カスハラから社員を守ることが求められる。

４　人材の多様性（ダイバーシティ）の確保

前記のとおり、組織の強い同質性・閉鎖性・硬直性と、人材の多様性（ダイバーシティ）の欠如が、思慮の浅い経営判断、セクハラを中心とするハラスメントに対する感度の低さをもたらしている。ジェンダーダイバーシティをはじめとする多様性を確保し、同質性等による弊害を解消することは、当社における喫緊の課題である。

支配的な地位に年配の男性が多いという男性優位構造が強い組織であることから、年齢構成の多様性を持たせることに加え、特に女性役員や上級管理職の女性比率を上げることは早期に実現されるべきである。その際、若年層や女性が、単なる数合わせとしてではなく、個人として尊重されること、安心して自由に意見を述べられることが重要である。

また、女性に、「セクハラの受け流しスキル」や「女性ならではのケア・配慮」を求め、リーダー職に就くためには女性に男性と同じように働くことを求める組織風土も存在していることからすると、女性その他のマイノリティが能力を発揮しにくい職場であるため、ジェンダーギャップやジェンダーバイアスの視点を持ちながら、職場環境の改善にも取り組むことが肝要である。

第３　取締役会及び監査等委員会・監査役のコーポレートガバナンス機能の強化

１　2025 年 6 月の定時株主総会に向けて役員指名ガバナンスを機能させること

2025 年 1 月 27 日の CX 取締役会で、嘉納会長と港社長が引責辞任し、清水社長が就任したが、この役員人事は緊急措置として行われたものであり、役員指名ガバナンスが機能したものではなかった。

FMH は 2025 年 6 月に定時株主総会を予定しており、これに先立つ取締役会で、取締役選任議案を審議して決議することになる。この取締役選任議案を策定するプロセスにおいて、取締役会は、役員指名ガバナンスを有効に機能させる必要があり、そのプロセスを含めて株主に対して説明責任を十分に果たすべきである。

したがって、ステークホルダー目線を有する社外取締役が主導して、取締役会メンバーの多様性の確保、長期在任者の適格性、年齢層の若返り、重要な経営課題に対処できるスキルの特定とスキルマトリックスへの反映など、役員指名ガバナンスに必要な議論を十分に尽くした上で、取締役選任議案を策定すべきである。

また、FMH の CX に対するグループガバナンス機能を強化するために、役員の兼任をどうするのか、FMH 監査等委員会と CX 監査役との自己監査の問題をどう解決するのかも議論すべきである。

日枝氏を FMH と CX の取締役相談役、フジサンケイグループの代表という地位に留め置くのか、その扱いがステークホルダーから理解されるのか、いかにして社員の経営陣に対する信頼感を取り戻すのか、という議論も必要になる。

２　2025 年 6 月以降にガバナンス機能を強化すること

2025 年 6 月の定時株主総会で新たな取締役会が組成されたら、役員指名ガバナンスの次には、役員報酬ガバナンス、次世代の経営人材を育成するサクセッションプランにも迅速に着手すべきである。

また、CX の事業活動の「外部不経済」「人的資本を毀損」という問題にも向き合い、CX の事業のサステナビリティに向けた議論を迅速に進めるべきである。

そして、社外取締役が中心となって、外部専門家のサポートも得ながら、今後当社が進める再発防止措置の実践状況を監督するモニタリング機関を設置し、再発防止措置の実践状況を定期的に開示して説明責任を果たすことが、スポンサーをはじめとするステークホルダーからの信頼回復のために必要である。

第４　メディア・エンターテインメント業界全体で協働すること

国連ビジネスと人権作業部会は、2024 年 5 月 1 日に国連人権理事会に報告した訪日調査の報告書の中で、日本のメディア・エンターテインメント業界について、「放送局、出版社、大手広告会社などの主要企業は、性的虐待を予防し、人権リスクに対処するためにビジネス関係における影響力を行使することによる人権尊重責任を果たしていません。」と指摘した。

性的暴力・ハラスメントという人権課題は、CX に固有のものではなくメディア・エンターテインメント業界における構造的な課題である。セクハラが行われても、「ここは芸能界だから」という加害者の甘えがまかり通り、それが被害者の諦めを生み、被害が再生産されてきた。

また、本調査報告書では正面から取り上げなかったものの、この業界には、力関係で劣後する制作会社、プロダクションなどの協力会社の役職員、タレントやフリーランス等に対する各種ハラスメントの問題も見受けられるところである。

この状況のまま放置されれば、この業界に人権意識の高い有望な若い人材が入ってくることも定着することも困難となり、いずれは業界の人的資本が枯渇するおそれがある。CX が直面する問題は、業界全体が直面する問題であり、業界全体のサステナビリティの問題である。

そして、こうした業界の人権課題に対する指摘がある中で、これまで巨額の広告出稿料を投じて広告効果を得てきた多くのスポンサー企業もまた、この業界の一員である。

業界の第一線で長年活躍してきたトップタレントが引退に追い込まれ、スポンサーが CX への広告出稿を全面停止したという未曽有の事態に直面したメディア・エンターテインメント業界は、今こそ業界全体での協働（コレクティブアクション）をとり、業界の健全化に向けた取組みを進めるべきである。

結　語

当委員会の調査に対して、当社の役職員の皆様には、大変真摯にご協力をいただいた。所期のスケジュールどおりに調査報告を終えられたことに、深く感謝を申し上げたい。とりわけ、勇気をもってハラスメント被害を当委員会に申告し、当社の実情や問題を教えてくださった役職員と関係者の皆様には、あらためて御礼を申し上げたい。

本調査報告書による報告内容が、CX だけでなくメディア・エンターテインメント業界にとって、そして、広く企業にとっても、今後の人権尊重に基づく経営を推進する契機となることを希望する。また、社会全体において、将来の人権侵害の予防と被害者救済につながる取組みが推進されることを期待する。

日本のメディア・エンターテインメント業界における性暴力の人権問題としては、2023 年の旧ジャニーズ事務所問題という先行事例をあげることができる。

しかし、同事務所は、業界への影響力は大きかったものの、非上場の同族会社であった。東京証券取引所プライム市場に上場する FMH の中核子会社 CX を舞台とした本事案は、グローバルな資本市場から注目を集めるという意味でも、影響力の大きい問題といえる。

本事案で CX が直面した「ビジネスと人権」の問題と、取引先からの「カスタマーハラスメント」の問題は、いずれも日本企業がここ数年で急速に実務対応を求められるようになった、「過渡期」のテーマであった。

しかし、その「過渡期」において、事業環境の変化やステークホルダーの要求水準の高まりを注視せず、時代の変化に即応して経営をアップデートしてこなかったことが、今の事態を招いた。当社の取締役会メンバーの経営責任は、重いというべきである。

これからの企業経営は、ライツホルダーの人権尊重と人的資本が一つの基軸になると思われる。社員が人権侵害を受けても、声を上げることができる、救いを求めることができる職場、みんなが前を向いていきいきと能力を発揮できる働きやすい職場でなければ、その会社に未来はないだろう。

当社の救いは、ステークホルダーへの説明責任に向き合おうとしない経営陣に対して、敢然と反旗を翻した数多くの社員がいたことである。

彼ら彼女らが、当社の次世代を担い、どこよりもクリーンで活力溢れる会社へと変革を成し遂げて、業界全体の健全化をリードしていく存在になることを強く願う。

別紙１

代表取締役会長		取締役	
代表取締役社長		取締役相談役	
取締役副会長		監査等委員	
専務取締役		監査役	
常務取締役			

	区分	期間		
氏名	FMH/CX	2023/6～	2024/6～	2025/1/27～ 3/27
嘉納修治	FMH			
	CX			
宮内正喜	FMH			
	CX			
金光修	FMH			
	CX			
清水賢治	FMH			
	CX			
深水良輔	FMH			
	CX			
皆川知行	FMH			
	CX			
日枝久	FMH			
	CX			
港浩一	FMH			
	CX			
柾谷美奈	FMH			
	CX			
島谷能成（社外）	FMH			
	CX			
齋藤清人（社外）	FMH			
	CX			
熊坂隆光（社外）	FMH			
	CX			
吉田真貴子（社外）	FMH			
	CX			
尾上規喜	FMH			
	CX			
和賀井隆	FMH			
	CX			
茂木友三郎（社外）	FMH			
	CX			
清田瞭（社外）	FMH			
	CX			
伊東信一郎（社外）	FMH			
	CX			
遠藤龍之介	FMH			
	CX			
川島徳之	FMH			
	CX			
小林毅	FMH			
	CX			
田村敬	FMH			
	CX			
奥野木順二	FMH			
	CX			
犬竹紳晃	FMH			
	CX			
石原正人	FMH			
	CX			
反町理	FMH			
	CX			
塚越裕爾	FMH			
	CX			
矢延隆生	FMH			
	CX		※2025/1/14退任	
大多亮	FMH			
	CX			
福井澄郎（社外）	FMH			
	CX			
小島浩資（社外）	FMH			
	CX			
寺﨑一雄（社外）	FMH			
	CX			

別紙２

【デジタル・フォレンジック調査の概要】

１　調査目的

当委員会の委託を受けた株式会社foxcale（以下「foxcale」という）は、本件調査を実施するため、デジタル・フォレンジック調査を行った。

２　調査手法

電子データの保全

当社は役職員に対して PC 及びスマートフォンを貸与している。そのため、foxcale は調査対象者に当社が貸与しているデバイスを保全した。調査対象に含まれる退職者については、当社在籍時に貸与していたスマートフォンが当社に保管されていたため、そのデバイスを保全した。また、一部の調査対象者については、調査対象者の同意のもとで個人利用のスマートフォンも保全した。なお、PC で作成したドキュメントデータは、一部の調査対象者を除き PC に保存されたデータが OneDrive サーバへ自動的に保存されるようになっているため、foxcale が OneDrive サーバからデータを保全した。

当社はメールシステムとして Outlook を利用しており、チャットシステムとして Microsoft Teams を使用している。Outlook メールデータは削除メールを含めてサーバ上に保管されており、Microsoft Teams も同様にサーバ上に保管されている。foxcale は Microsoft Purview から調査対象者の Outlook メールデータ及び Microsoft Teams データを保全した。なお、一部の調査対象者については、当社が Microsoft Purview からダウンロードした Outlook メールデータを foxcale が受領した。

当社はスケジュールの管理システムとして Outlook スケジュールを利用している。foxcale が調査対象者の Outlook スケジュールを保全した。

保全又は受領したデバイス及び電子データは以下のとおりである。なお、個人利用と記載されていないデバイスは、当社より業務上貸与されたものである。

対象者	保全対象	手続
港浩一	ラップトップ PC	foxcale が保全
	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のフィーチャーフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
大多亮	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全

	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
B 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
F 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
E 氏	ラップトップ PC	foxcale が保全
	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
G 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
H 氏	ラップトップ PC	foxcale が保全
	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全

	Outlook スケジュール	foxcale が保全
女性 A	スマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	当社がダウンロードしたデータを foxcale が受領
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
J 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
i 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
石原正人	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
矢延隆生	スマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
I 氏	スマートフォン	foxcale が保全
	個人利用のスマートフォン	foxcale が保全
	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全
j 氏	スマートフォン	foxcale が保全

	Outlook メールデータ	foxcale が保全
	Microsoft Teams データ	foxcale が保全
	OneDrive データ	foxcale が保全
	Outlook スケジュール	foxcale が保全

①　Outlook メールデータ、ドキュメントデータ及び Microsoft Teams データの調査

PC 及びメールサーバから保全された Outlook メールデータ、メールサーバから保全された Microsoft Teams、PC 及びサーバから保全されたドキュメントデータについては、専用ソフトウェアにてデータベース化処理を施した上で、調査用レビュープラットフォームである「foxcope-DI」へのアップロード作業を行った。

「foxcope-DI」にアップロードしたデータに対して、当委員会が設定したキーワード等を用いて絞り込みを行い、その結果得られたデータのレビューを行った。レビュー数については以下のとおりである。

No	レビュー対象データ	レビュー数
1	メールデータ及びドキュメントデータ	117,425
合計		117,425

レビュー体制については、当委員会が策定したレビュープロトコル（レビュアー向け指示書）に従って、foxcale による一次レビューを実施した。

一次レビューにおいて重要と判断されたデータ 718 件を対象として、当委員会による二次レビューを実施した。特に当委員会による二次レビューの結果、詳細検討が必要とされたデータについては、当委員会によりヒアリング等の追加調査が行われた。また、当委員会による追加調査の結果として、更なる電子データの調査が必要となった場合には、当委員会からの依頼を受け、foxcale による時系列の分析や特定のコミュニケーションデータの調査を個別に実施した。

②　モバイルデバイス内のデータの調査

モバイルデバイス内のデータについては、チャットデータ及びメールデータを抽出し、エクセルファイルのシートにコピーした上で、foxcale による一次レビューを実施した。

一次レビューに際しては、当委員会が設定したキーワード等を用いて絞り込みを行い、その結果得られたデータのレビューを行った。レビュー数については以下のとおりである。

No	レビュー対象データ	レビュー数
1	モバイルデバイスのチャットデータ	103,610
2	モバイルデバイスのメールデータ	4,493
合計		108,103

レビュー体制については、当委員会が策定したレビュープロトコル（レビュアー向け指示書）に従って、foxcale による一次レビューを実施した。一次レビューにおいて重要と判断されたデータ 208 件を対象として、当委員会による二次レビューを実施した。当委員会による二次レビューの結果、詳細検討が必要とされたデータについては、当委員会によりヒアリング等の追加調査が行われた。また、当委員会による追加調査の結果として、更なる電子データの調査が必要となった場合には、当委員会からの依頼を受け、foxcale による

時系列の分析や特定のコミュニケーションデータの調査を個別に実施した。

③　電子データの削除痕跡に係る調査

当委員会の調査の過程において、調査対象者の一部から本件調査に際して電子データの一部を意図的に削除したとの供述が得られた。そのため、foxcale は、削除が疑われる電子データについて、削除痕跡の有無に係る調査を行った。調査対象としては、モバイルデバイス内の電子データのうち、中居氏が主にコミュニケーションツールとして利用していたとされるショートメール、社内及び社外とのコミュニケーションのツールとして多用されている個人利用の LINE 及び社内におけるコミュニケーションツールとして多用されている Microsoft Teams について、抽出したチャットデータの削除痕跡を調査した。具体的には、モバイルデバイスから保全されたチャットデータのうち、削除されたショートメールデータ及び LINE データについては、全てのチャットデータの復元を試み、復元されたチャットデータはレビュー対象とした。ただし、一部の LINE データは完全には復元できず、可読性のないチャットも存在した。削除された Microsoft Teams データについては、Microsoft Purview からの保全時に削除データも含めて保全しているため、データの削除が本件調査からの隠蔽の意図をもって削除されたか否かについて検討した。

調査により判明した削除された電子データの数は以下のとおりである。

No	検出された削除データの種類	検出数
1	ショートメールチャットデータ	437
2	LINE チャットデータ	86
3	Microsoft Teams チャットデータ	1,427
合計		1,950

foxcale による削除データの調査の結果、特に B 氏は、2022 年 5 月 9 日から 2025 年 1 月 10 日までに、有力出演者タレント U 氏、中居氏、K 弁護士との間でやりとりしたショートメールチャットデータ 325 件を 2025 年 1 月 9 日から 2025 年 2 月 1 日にかけて削除していることが認められた。

以　上